

**EFEKTIVITAS KINERJA PENGAWAS DALAM MENINGKATKAN  
PROFESIONALISME GURU DI SMA NEGERI 1 TOLITOLI**



**Tesis**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Magister dalam Pendidikan Islam pada  
Program Pascasarjana UIN Alauddin  
Makassar

Oleh

**MUHAJIR CAMBANG**

NIM. 80100209174

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**

PROMOTOR

Prof.Dr.H.Bahaking Rama,M .S.  
Dr. Firdaus, M.Ag

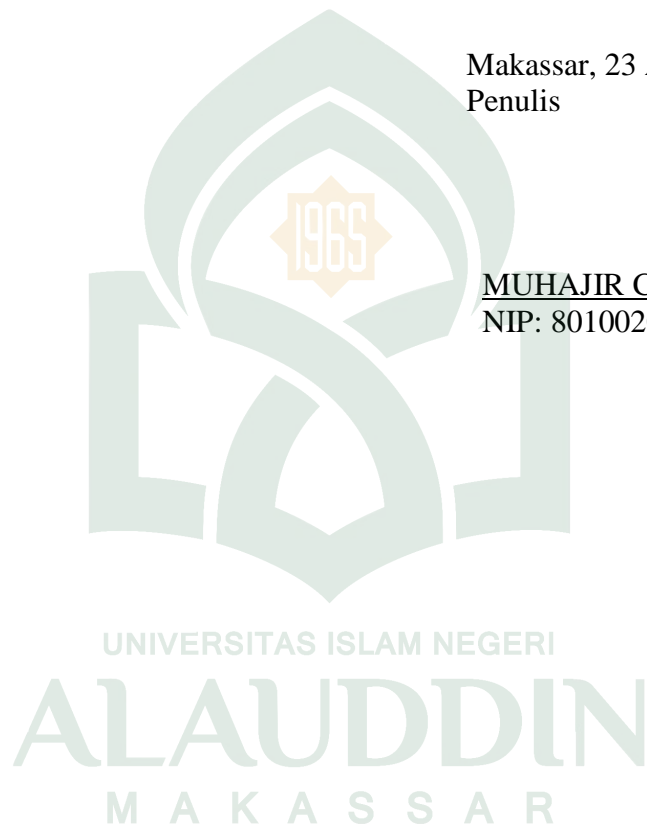
**PROGRAM PASCASARJANA  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
2012**

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa tesis ini benar hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 23 April 2012  
Penulis

MUHAJIR CAMBANG  
NIP: 80100209174



## PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul 'Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli' yang disusun oleh Muhajir Cambang, NIM: 80100209174 mahasiswa konsentrasi pendidikan dan keguruan pada Program Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *Munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Jum,at, 20 April 2012 M, bertepatan dengan tanggal, 28 Jumadil Awal 1433 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

Makassar, 24 April 2012 M  
2 Jumadil Akhir 1433 H

### PROMOTOR:

Prof. Dr. H. Bahaking Rama, M.S. (.....)

### KOPROMOTOR:

Dr. Firdaus, M.Ag (.....)

### PENGUJI:

1. Prof.Dr.Abd. Rahman Getteng (.....)

2. Dr. Muh. Amri, Lc, M.Ag (.....)

3. Prof. Dr. H. Bahaking Rama, M.S. (.....)

4. Dr. Firdaus, M.Ag (.....)

Ketua Program Studi  
Dirasah Islamiyah,

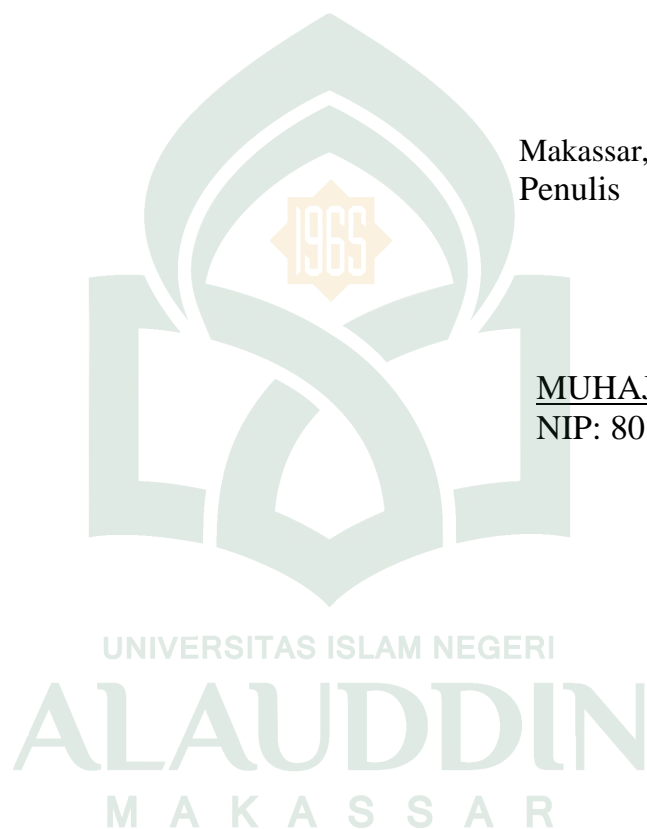
Diketahui oleh:  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Alauddin Makassar,

Dr. Muljono Damopolii, M.Ag.  
NIP.19641110 199203 1 005

Prof. Dr. H. Moh. Natsir Mahmud, M.A.  
NIP. 19540816 198303 1 004

## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa tesis ini benar hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.



Makassar, 23 April 2012  
Penulis

MUHAJIR CAMBANG  
NIP: 80100209174

## KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله واصحابه اجمعين.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. karena atas nikmat dan hidayah-Nya jualah sehingga upaya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini yang berjudul “Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitol, sebagai salah satu sayarat dalam penyelesaian pendidikan Program Pascasarjana UIN Alaudin Makassar.

Salawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad saw, sebagai *uswatun hasanah* bagi umatnya dan menjadi rahmat bagi seluruh alam hingga akhir zaman. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa sebagai pribadi yang penuh keterbatasan banyak memperoleh bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan batas waktu yang ditentukan. Oleh karena itu sangat etis jika penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut, diantaranya adalah :

1. Rektor UIN Alaudin Makassar, Prof. Dr. A. Qadir Gassing HT, MS., Direktur Program Pascasarjana, Prof. Dr. H. Moh. Natsir Mahmud, M.A. Dengan seluruh jajarannya yang memberikan kesempatan kepada penulis dengan segala kebijakan dan kemudahan untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana pada bidang kependidikan agama Islam.
2. Ketua program studi dirasah Islamiyah, Dr. Muljono Damopolii, M.Ag. Yang memimpin seluruh program studi dirasah islamiyah pada pascasarjana UIN Alaudin Makassar.
3. Promotor I, dan promotor II, Prof. Dr. H. Bahaking Rama, M.S. dan Dr. Firdaus, M.Ag. yang banyak menuangkan waktu dan ilmunya kepada penulis berupa

bimbingan langsung, gagasan-gagasan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

4. Penguji Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng dan Dr. H. Muh. Amri, LC, M.Ag yang banyak memberikan masukan dan bimbingan yang berharga dalam penyempurnaan tesis ini
5. Segenap Guru Besar, para Dosen, dan Seluruh jajaran Tenaga Kependidikan pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar yang begitu banyak memberikan ilmu dan pelayanan kepada penulis dalam mengikuti proses pembelajaran selama kurang lebih 2 tahun pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
6. Kepala SMA Negeri 1 Tolitoli, beserta seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang banyak memfasilitasi penulis dalam mengikuti pendidikan pada program Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, serta memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada penulis untuk menjadikan SMA Negeri 1 Tolitoli sebagai objek penelitian tesis ini.
7. Kedua Orang Tua Penulis, saudara-saudara, Isteri dan Anak-anak yang semuanya telah memberikan motivasi dan dengan tulus ikhlas mengorbankan berbagai kepentingan untuk memberikan kesempatan kepada penulis dalam penyelesaian pendidikan pada program Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
8. Kepada teman-teman seangkatan dan senior penulis yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian tugas-tugas akademik yang dibebankan kepada penulis terkait dengan penyelesaian tesis ini.

Dari Berbagai pihak yang tersebut di atas, penulis yakin bahwa proses penyelesaian pendidikan yang penulis tempuh sampai pada jenjang penyelesaian tesis ini, masih banyak pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis, baik secara material maupun spiritual, namun tidak dapat penulis menyebutkan secara keseluruhan, hingga kepada Allah dimohon kiranya ganjaran pahala diberikan kepada yang bersangkutan setimpal dengan amal ibadah mereka.

Akhirnya penulis harapkan, kiranya kepada pihak yang berkompeten, dapat memberikan arahan dan saran-saran guna kesempurnaan tesis ini sehingga dapat menjadi salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar akademik Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I). Semoga Allah meridhoi dan membimbing hamba-Nya ke jalan yang benar. Amin ya Rabbal alamin.

Makassar, 23 April 2012  
Penulis



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
	alif	tidak	tidak dilambangkan
	ba	<b>b</b>	be
	ta	<b>t</b>	te
	ṣā		es (dengan titik di atas)
	jīm	<b>j</b>	je
	ḥā		ha (dengan titik di bawah)
	kha	<b>kh</b>	ka dan ha
	dal	<b>d</b>	de
	ẓāl		zet (dengan titik di atas)
	ra	<b>r</b>	er
	zai	<b>z</b>	zet
	sin	<b>s</b>	es
	syin	<b>sy</b>	es dan ye
	ṣād	<b>s}</b>	es (dengan titik di bawah)
	ḍād	<b>d}</b>	de (dengan titik di bawah)
	ṭā	<b>t}</b>	te (dengan titik di bawah)
	ẓā	<b>z}</b>	zet (dengan titik di bawah)
	‘ain	<b>‘</b>	apostrof terbalik
	gain	<b>g</b>	ge
	fa	<b>f</b>	ef



	qaf	<b>q</b>	qi
	kaf	<b>k</b>	ka
	lam	<b>l</b>	el
	mim	<b>m</b>	em
	nun	<b>n</b>	en
	wau	<b>w</b>	we
ﺀ	ha	<b>h</b>	ha
	hamzah	,	apostrof
	ya	<b>y</b>	ye

Hamzah (ﺀ) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	a	a
ِ	<i>kasrah</i>	i	i
ُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah dan ya	ai	a dan i
	fathah dan wau	au	a dan u

Contoh: كَيْفَ : *kaifa*  
هُوَ : *haula*

### C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...   ...	fathah dan alif atau ya	a	a dan garis di atas
	kasrah dan ya	i	i dan garis di atas
	dammah dan wau	u	u dan garis di atas

Contoh:

ماتا : *mata*      راما : *rama*  
قِيلَ : *qila*      يَمُو : *yamutu*

### D. Ta marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

: *raudah al-atfal*

المَدِينَةُ : *al-madinah al-fadilah*  
: *al-hikmah*

### E. *Syaddah (Tasydid)*

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

: rabbana      نَجَّيْنَا : najjaina  
: al-haqq  
: nu‘ima      : ‘aduwwun  
: al-hajj

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* ( ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

- : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)
- : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

### F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

- : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
- : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)
- : *al-falsafah*
- : *al-biladu*

### G. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

: ta'muruna  
: al-nau'  
: syai'un  
                : umirtu

	<b>Nama</b>	<b>Huruf Latin</b>	<b>Nama</b>
	alif	tidak	tidak dilambangkan
	ba	<b>b</b>	be
	ta	<b>t</b>	te
	sa		es (dengan titik di atas)
	jim	<b>j</b>	je
	ha		ha (dengan titik di bawah)
	kha	<b>kh</b>	ka dan ha
	dal	<b>d</b>	de
	za		zet (dengan titik di atas)
	ra	<b>r</b>	er
	zai	<b>z</b>	zet
	sin	<b>s</b>	es
	syin	<b>sy</b>	es dan ye
	sa	<b>s}</b>	es (dengan titik di bawah)
	da	<b>d}</b>	de (dengan titik di bawah)
	ta	<b>t}</b>	te (dengan titik di bawah)
	za	<b>z}</b>	zet (dengan titik di bawah)
	‘ain	<b>‘</b>	apostrof terbalik
	gain	<b>g</b>	ge
	fa	<b>f</b>	ef

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	ii
PENGESAHAN TESIS .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TRANSLITERASI DAN SINGKATAN .....	ix
ABSTRAK .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian .....	9
D. Kajian Pustaka .....	10
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	12
F. Garis Besar Isi Tesis .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
A. Kinerja Pengawas Sekolah .....	15
B. Profesionalisme Guru .....	48
C. Kerangka Pikir .....	64
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>66</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	66
B. Sumber Data .....	67
C. Instrumen Penelitian .....	69
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	69
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	71

BAB	IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	72
	A. Hasil Penelitian .....	72
	1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	72
	2. Kinerja Pengawas SMA Negeri 1 Tolitoli .....	89
	3. Profesionalisme Guru SMA Negeri 1 Tolitol .....	81
	4. Kinerja Pengawas Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli .....	94
	5. Faktor Penghambat Kinerja Pengawas dalam meningkatkan Profesi onalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli dan selusnya.....	94
	B. Pembahasan .....	97
BAB	V PENUTUP .....	102
	A. Kesimpulan .....	102
	B. Implikasi Penelitian .....	103
DAFTAR PUSTAKA .....		104
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		



## ABSTRAK

Nama : Muhajir Cambang  
NIM : 80100209174  
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam  
Judul Tesis : Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli

---

Tesis ini membahas tentang efektivitas kinerja pengawas dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMA Negeri 1 Tolitoli, dengan tujuan untuk mengetahui kinerja pengawas sekolah, profesionalitas guru, kinerja pengawas dalam meningkatkan profesionalitas guru, dan faktor penghambat kinerja pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru dan solusinya.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, peneliti dalam membahas permasalahan melakukan pengumpulan data di lapangan. Data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen berupa observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif dan kuantitatif dalam bentuk distribusi tabel dan persentase.

Hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja Pengawas SMA Negeri 1 Tolitoli belum sesuai apa yang diharapkan, yakni belum maksimal dalam menjalankan tugasnya, seperti: dalam pemantauan standar isi, standar proses, penanganan masalah pembimbingan, dan pelatihan profesional guru dan Kepala Sekolah belum dilaksanakan secara profesional. Profesionalitas Guru SMA Negeri 1 Tolitoli masih kurang atau belum sesuai harapan. Sebagai indikator kurangnya profesionalisme yang dimiliki guru tersebut, dapat dilihat antara lain: Sebagai guru kurang terampil menyusun rencana pembelajaran, dan kurang terampil dalam mengelola proses pembelajaran. Kinerja Pengawas Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli belum efektif, dengan indikator, antara lain: Kinerja Pengawas kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam merencanakan pembelajaran, kinerja Pengawas kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam pelaksanaan pembelajaran, dan kinerja Pengawas kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam penilaian hasil pembelajaran. Faktor penghambat kinerja pengawas dan solusinya, yakni: Faktor penghambat yaitu kurangnya profesionalisme pengawas, dan sebagian guru yang enggan mengikuti arahan dan bimbingan dari pengawas. Solusinya adalah peningkatan profesionalisme pengawas, dan maksimalisasi komunikasi dengan para guru binaan.

Implikasi penelitian ini adalah para pihak yang berkompeten khususnya para pengawas sekolah agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya agar para guru binaannya dapat menjalankan tugasnya secara profesional pula. Para guru yang ada di SMA Negeri 1 Tolitoli, hendaknya lebih proaktif dalam mengikuti arahan dan petunjuk pengawas sekolah, guna meningkatkan kinerja dan lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan manusia di muka bumi ini mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola segala sesuatu yang ada di dalamnya. Agar tanggung jawab dan amanat itu dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan penciptanya, maka manusia diberi kelengkapan dengan potensi akal dan nafsu yang berfungsi sebagai pengontrol agar tidak terjadi penyelewengan dari semua ketentuan Allah.

Agama Islam menjelaskan tentang fungsi penciptaan manusia dalam surah Al-Baqarah : 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahnya :

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Untuk mengembangkan potensi akal tersebut diperlukan pendidikan dalam bentuk apapun, baik formal, informal atau non formal, serta dari jenjang dasar menengah atau lebih lanjut. Mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju, pendidikan juga diharuskan untuk *fleksibel* dalam memenuhi kebutuhan akan peningkatan kualitas pendidikan tersebut.

Lembaga pendidikan merupakan faktor yang erat kaitannya terhadap kemajuan dalam bidang pendidikan. Tanpa adanya lembaga pendidikan, sangat sulit untuk



mewujudkan pendidikan yang sistematis dan terarah. Hal ini secara tidak langsung akan menghambat usaha negara untuk mencerdaskan putra-putri bangsa. Eksistensi suatu lembaga pendidikan tidak terlepas oleh peran seorang guru. Guru menjadi ujung tombak dalam pendidikan. Tidak dapat dipungkiri, jika seorang guru sangat menentukan keberhasilan dalam membebaskan putra-putri bangsa dari kebodohan.

Dalam al-Qur'an banyak ayat yang memerintahkan manusia untuk menggunakan akal, pikiran dan pemahaman diantaranya terdapat dalam surah al-Baqarah : 44

﴿ أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴾

Terjemahnya :

Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban) mu sendiri, padahal kamu membaca Al Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir?

Saat ini Indonesia sedang mengalami keterpurukan khususnya dalam bidang pendidikan. Bisa dilihat dari jumlah anak didik yang tidak lulus ujian nasional selalu bertambah setiap tahunnya. Hal ini menunjukan bahwa pendidikan di Indonesia mengalami kemunduran yang drastis. Salah satu faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu pembelajaran adalah profesionalisme yang dimiliki oleh pendidik, dalam hal ini adalah guru. Tidak semua orang bisa menjadi guru. Kurangnya profesionalisme guru saat ini, mungkin disebabkan ketidaktahuan tentang apa yang disebut sebagai guru yang profesional, apa saja kriterianya dan bagaimana cara menjadi seorang guru yang profesional dalam bidangnya. Oleh karena itu, perlu adanya suatu penjelasan yang lebih rinci mengenai pentingnya profesionalisme guru dalam suatu pembelajaran.

Patut disadari oleh semua pendidik dan tenaga kependidikan yang diamanahi untuk mengelola pendidikan dalam rangka mencerdaskan peserta didik tidak hanya dituntut pertanggung jawaban dihadapan pemerintah dan masyarakat namun yang lebih penting adalah pertanggung jawaban dihadapan Allah SWT kelak diakhirat. Tradisi

ilmiah dan professional dan kehidupan seorang muslim menjadi suatu keniscayaan sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surah al-Israa : 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Terjemahnya :

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.

Dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditetapkan bahwa pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, "Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas, baik itu pengawas sekolah, kepala sekolah, dewan guru, siswa, orang tua, komite sekolah, maupun pemerhati pendidikan. Semua ini hendaknya berjalan secara efektif guna mencapai tujuan pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan khususnya sekolah menengah merupakan salah satu fokus perhatian dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sekolah menengah termasuk Madrasah Aliyah adalah satuan pendidikan formal menengah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan sikap, kemampuan, dan memberikan pengetahuan serta keterampilan kepada siswa-siswanya.

Dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut komponen sekolah mempunyai peranan dalam menentukan tujuan yang ditetapkan, untuk itu kualitas profesi tenaga kependidikan perlu ditingkatkan.

Guru memegang peranan penting dalam kegiatan pembelajaran guna menentukan dan mengarahkan segala kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar tersebut diarahkan dan diupayakan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan, bukan sekedar formalitas saja akan tetapi harus diikuti dengan kemampuan pendidik itu sendiri sesuai tugas-tugasnya. Seorang guru yang berinteraksi dengan siswa di sekolah tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan melainkan juga menanamkan sikap serta nilai-nilai moral dan keterampilan yang baik.

Keberhasilan suatu proses pembelajaran erat kaitannya dengan pola dan strategi pendidikan yang diterapkan oleh guru dalam mengorganisasikan dan mengelola kelas. Seorang guru yang berinteraksi dengan siswa di sekolah tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan melainkan juga menanamkan sikap serta nilai-nilai yang baik.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka wawasan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru harus ditingkatkan melalui pola pembinaan profesional baik secara vertikal maupun horizontal. Karena itu, maka perlu adanya suatu sistem pembinaan dan peningkatan profesionalisme guru dalam suatu pola dan mekanisme yang lebih dinamis dengan dilandasi suatu cita-cita untuk menjadi lebih baik

Dalam sistem pembinaan profesionalitas tersebut terdapat berbagai program atau pola pendekatan yang mampu meningkatkan dan mendorong guru untuk belajar, baik sikap, kemampuan, pengetahuan maupun keterampilan sehingga memberikan dampak positif dalam melaksanakan proses pembelajaran yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

Dalam usaha meningkatkan mutu sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya yang keberadaannya sangat menentukan. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah mempersyaratkan adanya guru yang profesional. Semua komponen dalam proses pendidikan di sekolah, seperti: materi, media, sarana, dan dana pendidikan tidak akan banyak memberikan dukungan yang maksimal atau tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi pengembangan proses pembelajaran tanpa didukung oleh keberadaan guru yang profesional yang didayagunakan secara profesional.

Melalui supervisi pendidikan guru dibina dan dikembangkan terus-menerus. Potensi sumberdaya guru itu perlu terus-menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Baik pertumbuhan pribadi (*personal growth*) maupun pertumbuhan profesional (*profesional growth*). Itulah sebabnya setiap guru harus belajar terus menerus, membaca informasi yang paling baru, mengembangkan ide-ide yang kreatif. Bila tidak, guru itu tidak mungkin mengajar dengan penuh gairah dan penuh kebugaran (*fitnes*). Gairah dan semangat kerja yang tinggi memungkinkan guru dapat menciptakan dapat menciptakan situasi belajar-mengajar yang menyenangkan peserta didik. Artinya guru seperti tanah yang gembur dan subur, sedangkan peserta didik seperti benih yang berkualitas dan berkemampuan untuk tumbuh dengan baik. Karena itu, diperlukan usaha pengembangan sumber daya pendidikan, khususnya sumberdaya manusia, salah satunya adalah tenaga guru.

Guru sebagai salah satu komponen sumber daya pendidikan memerlukan bantuan supervisi. Perlunya supervisi pengembangan sumber daya guru dapat diketahui dari dua sudut pandang. Pertumbuhan dari dalam diri guru itu sendiri. Dari diri guru itu ada kekuatan untuk berkembang suatu *elan vital* (tenaga hidup) atau *vitalitas* hidup. Pertumbuhan karena ditantang oleh faktor-faktor eksternal, yang kadangkala menjadi

faktor pendorong, tapi kadangkala juga menjadi kendala. Guru-guru perlu mendapat pembinaan dari para pembina pendidikan yang disebut supervisor. Fungsi supervisor bisa dilakukan oleh guru ahli (*master teacher*), kepala sekolah, pengawas sekolah, atau petugas lain yang mampu membantu guru-guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik.

Fakta di lapangan pengawas belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun dalam rancangan secara teoritik sudah ada pihak yang diharapkan dapat melaksanakan supervisi terhadap guru, yaitu pengawas sekolah, namun belum terlaksana secara efektif. Sebagai bukti penulis sudah 5 tahun menjadi guru di SMA Negeri 1 Tolitoli, pengawas sekolah mengadakan kunjungan / datang ke sekolah-sekolah guna melaksanakan salah satu tugas sebagai pengawas sekolah yaitu mengadakan supervisi dan monitoring hanya pada waktu-waktu tertentu.

Supervisi hanya dilakukan setahun sekali, itupun terfokus pada supervise administrasi baik yang harus dibuat guru maupun kepala sekolah. Dari kenyataan yang ada, supervisi yang telah diadakan oleh pengawas sekolah belum berarti terhadap peningkatan profesionalisme guru sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Perhatian supervisi hendaknya tertuju pada keberhasilan siswa dalam memperoleh ilmu dan keterampilan di sekolah. Oleh karena siswalah yang menjadi pusat perhatian dari segala upaya pendidikan, berarti bahwa supervise sudah mengarah pada subjeknya.

Pelaksanaan kegiatan monitoring yang dilakukan oleh pengawas sekolah juga hanya dilakukan beberapa kali dalam satu tahun ajaran, biasanya kegiatan monitoring pada waktu sekolah punya hajat yaitu saat Ulangan Umum Semester (UUS) dan Ujian Akhir Sekolah (UAS) kelas III. Mengacu pada konsep dasar monitoring serta tujuan monitoring, pelaksanaan kegiatan monitoring di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan

Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tolitoli, sebagai salah satu tanggung jawab dan wewenang pengawas sekolah belum berarti terhadap peningkatan profesionalisme guru sebagaimana yang diharapkan.

M. Ngalim Purwanto, objek supervise mencakup:

1. Pembinaan kurikulum.
2. Perbaikan proses kegiatan pembelajaran.
3. Pengembangan staf.
4. Pemeliharaan dan perawatan moral serta semangat kerja guru.<sup>1</sup>

Pengalaman menunjukkan bahwa dari serangkaian kegiatan supervisie maupun monitoring yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah pada SMA Negeri 1 Tolitoli belum memperoleh hasil yang signifikan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Keberhasilan sasaran supervisi yang meliputi empat domain, yaitu: memperbaiki pengajaran, pengembangan kurikulum, pengembangan staf, dan pemeliharaan dan perawatan moral dan semangat kerja guru.

Terbukti dari kondisi yang ada sekarang ini, guru sebagian besar masuk dalam kategori “orang-orang yang bersifat rutin.” Mereka datang pagi, siang pulang tanpa beban bahwa sesungguhnya guru memiliki beban yang berat tapi mulia yakni mengantarkan bangsa supaya menjadi manusia yang bermutu atau berkualitas, sesuai yang diamanatkan dalam UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Masih banyak di antara guru SMA Negeri 1 Tolitoli belum profesional dalam menjalankan tugasnya dengan indikasi adanya sebagian di antara mereka yang masih kurang terampil dalam menyampaikan materi ajar, masih kurang menguasai metode pembelajaran, yang dapat menunjang proses

---

<sup>1</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakary, 1992), h. 75.

pembelajaran. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya pengawasan, bimbingan, dan pembinaan yang diberikan oleh pengawas sekolah.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SMA Negeri 1 Tolitoli belum efektif sebagaimana yang diharapkan. Supervisi merupakan salah satu tugas pengawas sekolah yang harus dilaksanakan guna meningkatkan profesionalisme guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Agar sasaran dapat dicapai secara optimal, maka pengawas sekolah selaku supervisor harus memiliki kompetensi dan akuntabilitas untuk tugas tersebut. Karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul tesis, yakni: “Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMA Negeri 1 Tolitoli”.

### **B. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut, pokok masalah yang diajukan adalah: Bagaimana efektivitas kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalism guru SMA Negeri 1 Tolitoli Kabupaten Tolitoli?

Pokok masalah tersebut, akan dijabarkan dalam beberapa sub sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pengawas di SMA Negeri 1 Tolitoli?
2. Bagaimana profesionalisme guru SMA Negeri 1 Tolitoli?
3. Bagaimana kinerja pengawas sekolah dalam meningaktkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli?
4. Faktor apa yang menghambat kinerja pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri Tolitoli dan solusinya?

### C. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.

Judul tesis ini adalah: “Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli”. Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami judul tersebut, akan dikemukakan pengertian judul:

Efektivitas berasal dari kata *efektif* yang berarti ada *efeknya*, akibatnya, kesan serta pengaruhnya terhadap sesuatu benda atau perkara.<sup>2</sup> Efektivitas merupakan suatu konsep strategis bagi kelangsungan suatu organisasi. Efektivitas adalah pencapaian tujuan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, baik dilihat dari segi input maupun output.

Kata kinerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan atau kemampuan kerja.<sup>3</sup> Anoraga Panji memberikan pengertian kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki.<sup>4</sup> Kinerja yang dimaksudkan di sini adalah prestasi kerja yang dicapai pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru SMA.

---

<sup>2</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h. 115.

<sup>3</sup>*Ibid.*, h. 503.

<sup>4</sup>Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja* (Jakarta :Rineka Cipta, 1998), h. 86.



Profesionalisme guru yakni kata profesionalisme berasal dari kata “profesional” yang menurut bahasa artinya orang yang mempunyai keahlian tertentu.<sup>5</sup> Sedangkan menurut istilah, “profesional” berarti orang yang melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan ia akan mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan dan keahliannya.<sup>6</sup> Jadi, profesionalisme guru adalah suatu keahlian atau kemampuan yang dimiliki guru atau rasa tanggung jawab yang dimiliki guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru.

Berdasarkan beberapa pengertian istilah yang terdapat dalam judul tersebut, secara operasional pengertian judul tesis ini adalah suatu kajian mengenai efektivitas atau hasil yang dicapai kinerja pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru SMA Negeri 1 Tolitoli, yang difokuskan pada kinerja pengawas di SMA Negeri 1 Tolitoli, profesionalisme guru SMA Negeri 1 Tolitoli, kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli, dan faktor penghambat kinerja pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri Tolitoli dan solusinya.

#### **D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian. Kajian pustaka disebut juga kajian literatur atau literatur revid adalah kajian pustaka merupakan sebuah uraian atau deskripsi tentang literatur yang relevan dengan bidang atau topik tertentu. Kajian pustaka memberikan tinjauan mengenai apa yang telah dibahas atau dibicarakan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan di perpustakaan

---

<sup>5</sup>Departemen P dan K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. III ; Jakarta : Balai Pustaka 1993), h. 609.

<sup>6</sup>Sudarman Damin, *op. cit.*, h. 22

UIN Alauddin Makassar, di temukan beberapa hasil penelitian yang hampir semakna dengan penelitian yang penulis lakukan diantaranya: Pertama peneliti Tesis saudari Retolia (alumni PPs UIN Alauddin Makassar tahun 2006).” yang berjudul *Kinerja Suver Faiser Pendidikan*.<sup>7</sup>(Sstudi tentang Pengawas Pendaais Depag kota Palu). Penelitian ini membahas tentang bagaimana kinerja pengawas pendais kota Palu denagan fokus masalah tentang profil pengawas, manipestasi kerjanya dan upayah perbaikan kenerjanya. Relevansi penelitan tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan adalah kesamaan objek penelitian yaitu kinerja pengawas, namun yang membedakan adalah mengenai peningkatan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli.

Kedua, penelitian tesis saudari Ariyani D (alumni PPs UIN Alauddin Makassar tahun 2008), yang berjudul” *Pengaruh Kompetensi guru terhadap minat belajar siswa selama di SMK Tritunggal 45 Makassar*.<sup>8</sup> Penelitian ini membahas tentang bagaimana kompetensi yang dimiliki guru dan pengaruhnya tentang minat belNamun yang membedakan adalah efektifitas kinerja pengawas di SMA Negeri 1 Tolitoli.

Ketiga, penelitian tesis saudara muhammad Idris (Alumni PPs Alauddin Makassar tahun 2011) dengan judul “*Profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MTs. DDI Alliri Tengngae Kabupaten Maros*. Relevansi penelitian tersebut dengan penulis bagaimana meningkatkan profesionalisme guru untuk peningkatan mutu pendidikan di MTs DDI Alliri Tengngae Kabupaten Maros. Dan yang membedakan adalah kenerja pengawas di SMA Negeri 1 Tolitoli.

---

<sup>7</sup> Rotalia, *Kinerja Suver Faiser Pendidikan, (Sstudi tentang Pengawas Pendaais Depag kota Palu 2006)*, h.21

<sup>8</sup> Ariyani D, *Pengaruh Kompetensi guru terhadap minat belajar siswa selama di SMK Tritunggal 45 Makassar*, 2008, h. 17

Keempat, penelitian tesis saudari Nuraini H Idris (Alumni PPs Alauddin Makassar tahun 2011) “Peranan Pengawas dalam peningkatan pembelajaran guru PAI pada SDN/MIM di kecamatan Murhum Kota bau-bau. Relevansi penelitian tersebut dengan penelitian penulis adalah bagaimana peran pengawas dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran guru PAI pada SDN/MIM di kecamatan Murhum dan yang membedakan penelitian penulis adalah peningkatan Profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli,

#### ***F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dengan sebenarnya gambaran kinerja pengawas yang membawa pengaruh yang signifikan dalam upaya peningkatan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli Sulawesi Tengah sebagai salah satu sekolah unggulan di Kabupaten Tolitoli yang berstandar nasional.

Kegunaan atau manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

##### **1. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tolitoli:**

- a. Diperolehnya informasi mengenai kondisi yang ada terhadap kinerja pengawas SMA Negeri 1 Tolitoli dalam meningkatkan profesionalisme guru.
- b. Sebagai masukan untuk membuat suatu kebijakan terhadap kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

##### **2. Bagi Pengawas Sekolah :**

- a. Sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja yang telah dilaksanakan
- b. Sebagai bahan acuan dalam pembuatan program kerja
- c. Sebagai acuan terhadap pelaksanaan supervisi dan monitoring.

### **3. Pembaca pada umumnya :**

- a. Diperolehnya informasi mengenai kinerja pengawas sekolah ditinjau dari supervisi pendidikan dan monitoring
- b. Diperolehnya informasi mengenai kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru ditinjau dari indikator pengelolaan proses pembelajaran dan kualitas hasil belajar siswa.

### ***G. Garis Besar isi Tesis***

Tesis ini berjudul “Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMA Negeri 1 Tolitoli di Kabupaten Tolitoli.

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, pengertian judul, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika tesis.

Bab II Tinjauan Pustaka, berisi efektivitas. Uraiannya meliputi pengertian efektivitas menurut bahasa dan pengetahuan efektivitas menurut istilah. Kinerja, uraiannya meliputi: pengertian kinerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pengawas Sekolah, uraiannya meliputi: pengertian dan tugas pokok Pengawas Sekolah, fungsi pengawas sekolah, tanggung jawab dan wewenang Pengawas Sekolah, dan unsur kegiatan Pengawas Sekolah. Profesionalisme guru, uraiannya meliputi: pengertian profesionalisme guru, syarat-syarat guru profesional, peranan pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Bab III Metode Penelitian, berisi tentang jenis dan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV hasil penelitian, berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian. sistem kinerja pengawas SMA ditinjau dari supervisi pendidikan dan monitoring di Kabupaten Tolitoli, kinerja pengawas SMA di Kabupaten Tolitoli dalam meningkatkan profesionalisme guru ditinjau dari indikator kualitas guru dalam mengelola proses pembelajaran dan kualitas hasil belajar siswa.

Bab V adalah bab menguraikan tentang kesimpulan dan implikasi penelitian.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **A. Kinerja Pengawas Sekolah**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Setiap pegawai yang diterima, ditempatkan, diberikan tugas (pekerjaan) atau kepercayaan untuk memimpin suatu unit organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Veithzal mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.<sup>1</sup>

Simamora menjelaskan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output. Sedangkan kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>2</sup>

Sesuai hal tersebut, Soeprihanto menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja

---

<sup>1</sup>Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 309.

<sup>2</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE, YKPN, 1999), h. 328

dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit atau untuk *customer satisfaction*) dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik, swasta, bisnis, sosial dan keagamaan).<sup>3</sup> Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan rasio input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut proformance dengan memberikan penekanan nilai efisien yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para karyawan berdasarkan pada beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan.<sup>4</sup>

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Untuk itu kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral maupun etika.<sup>6</sup>

Veithzal menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan

---

<sup>3</sup> Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. (Yogyakarta: BPFE, 1998), h. 40.

<sup>4</sup> Gomes F. Cardoso, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 1999), h. 150.

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegar, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2003), h. 9.

<sup>6</sup> Prawirosentoso Suyadi, *Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)* (Yogyakarta: BPEF, 1999), h. 2.

kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Dari pandangan tersebut kinerja mempunyai empat aspek, yaitu; (1) kemampuan, (2) penerimaan tujuan perusahaan, (3) tingkatan tujuan yang dicapai, (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan, elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan.<sup>7</sup>

Namun demikian untuk mengetahui bahwa kinerja karyawan termasuk guru telah menghasilkan suatu tujuan, adanya standar kinerja adalah suatu yang penting untuk menetapkan standar sebelum pekerjaan itu dilakukan sehingga semua guru yang telah terlibat akan memahami tingkat kinerja yang diharapkan dalam organisasi sekolah.

## **2. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu hal yang penting untuk mengetahui tingkat efektivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Veithzal Rivai mengemukakan bahwa evaluasi kinerja merupakan; (1) alat yang paling baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kinerja, (2) satu cara untuk penilaian kinerja dengan melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, (3) alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Veithzal, *Op.Cit.*, h. 17.

<sup>8</sup>*Ibid.*, h. 19.



Sjafri Mangkuprawira menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia mereka, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dari perusahaan.<sup>9</sup>

Hal senada dikemukakan oleh Notoatmodjo bahwa penilaian harus memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur, artinya penilaian harus benar-benar menilai prestasi pekerjaannya dinilai. Dengan demikian, penilaian kinerja dapat diintegrasikan dengan sasaran-sasaran bisnis strategis karena berbagai alasan;

- a. kinerja dapat menambah deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dari hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi bisa hidup.
- b. proses semacam ini menjadi sarana untuk mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan.
- c. evaluasi kinerja memberikan kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administrasi yang mempertinggi dan mempermudah strategi, seperti nilai tingkat keterampilan karyawan saat ini dan merencanakan bagaimana menyiapkan tenaga kerja untuk waktu yang akan datang.
- d. mengaitkan penilaian dengan kebutuhan bisnis adalah potensinya untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program yang baru.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Galia Indonesia, 2004), h. 223..

<sup>10</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), h. 136.

Sesuai hal tersebut Dessler menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu :

- a. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatannya.
- b. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>11</sup>

Uraian tersebut dipahami bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga organisasi termasuk sekolah dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan baik seseorang guru maupun pengawas sekolah. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para guru dan pengawas sekolah dapat dikatakan profesional dalam menunjang proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

### **3. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Keanekaragaman tujuan penilaian sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda tentang penilaian kinerja. Tujuan yang berbeda sering menimbulkan konflik.

Veithzal Rivai menjelaskan bahwa tujuan untuk mengevaluasi kinerja adalah;

- a. Penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- b.. Penilaian memberi suatu peluang bagi manajer dan karyawan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahannya.

---

<sup>11</sup> Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Prenhalindo, 1997), h. 3.

- c. Memungkingan atasan dengan bawahan bersama-sama mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki kemerosotan apa saja yang mungkin sudah digali oleh penilaian dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahannya.
- d. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karier perusahaan karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau rencana karier karyawan itu dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan.<sup>12</sup>

Menurut Sjafriz Mangkuprawira tujuan penilaian kinerja adalah;

- a. Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b. Penyusunan kompensasi, membantu pengambil keputusan siapa seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.
- c. Keputusan penempatan, promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali.
- e. Ketidak akuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan.
- f. Tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, financial, kesehatan atau masalah lainnya.
- g. Umpan balik pada SDM, kinerja baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup>Veithzal Rivai, *op.cit*, h. 51.

<sup>13</sup>Sjafriz Mangkuprawira, *Op. Cit.*, h. 24.

Sesuai hal tersebut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja adalah;

- a.. Meningkatkan saling pengertian anantara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b.. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi.
- e. Memberikan rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.<sup>14</sup>

Veithzal Rivai menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja didasarkan atas;

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawan.<sup>15</sup>

Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja karyawan atau pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan,

---

<sup>14</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.*, h. 10.

<sup>15</sup> Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h. 311.

penempatan, promosi, sistem kompensasi dan berbagai aspek dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, format atau tehnik penilaian, adalah mengidentifikasi kriteria penilaian yang akurat.

#### **4. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pengawas**

##### **a. Kompensasi**

Pengelolaan kompensasi adalah suatu fungsi penting di dalam organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab bagian personalia. Kompensasi meliputi pemberian berupa finansial dan jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan/pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi berkenaan tidak hanya pada imbalan-imbalan moneter atau ekstrinsik saja tetapi juga pada tujuan-tujuan dan imbalan-imbalan instrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan promosi dan kesempatan kerja yang lebih menantang.<sup>16</sup>

Vethzal mengemukakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.<sup>17</sup>

Sesuai hal tersebut Handoko mengemukakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan

---

<sup>16</sup>Henry Simamora, *op.cit.*, h. 36.

<sup>17</sup>Veithzal Rivai, *op. cit.*, h. 357.

untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Tingkat-tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status harga diri, dan peran karyawan terhadap organisasi. Selain itu kompensasi dapat mempunyai imbas besar atau motivasi dan produktivitas.<sup>18</sup>

Umar mengemukakan bahwa salah satu cara atau sistem manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu imbalan yang bersifat finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan dan asuransi. Sedangkan imbalan non finansial adalah seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang tersebut bekerja.<sup>19</sup>

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi

---

<sup>18</sup>T. Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 55.

<sup>19</sup>Umar . *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 16.

mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas perputaran karyawan dan proses-proses lainnya dalam sebuah organisasi.<sup>20</sup>

Uraian tersebut dipahami bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau guru adalah kompensasi atau bonus tambahan yang diberikan selain dari gaji pokok. Gaji atau bonus tambahan tersebut dapat memberi motivasi kerja kepada karyawan termasuk guru yang tentunya dapat berpengaruh dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi dapat mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas perputaran karyawan dan proses-proses lainnya dalam sebuah organisasi termasuk sekolah.

#### **b. Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses perubahan yang senantiasa dilakukan tiap individu dalam segala aspek kehidupan. Fatahnana menyatakan bahwa pendidikan adalah: a) proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku lainnya didalam masyarakat tempat mereka hidup, b) proses sosial yang terjadi pada orang yang didapatkan ada pengaruh perkembangan kemampuan sosial, kemampuan individu yang optimal.<sup>21</sup>

Hasbullah mengemukakan bahwa konsep dasar mengenai pendidikan oleh pakar pendidikan akan dikemukakan sebagai berikut:

---

<sup>20</sup>Simamora, Op.Cit., h. 187.

<sup>21</sup>Fatahnana, 1994. *Dasar- Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994), h.

- 1) Langeveld, Pendidikan ialah usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu atau lebih tepat membantu anak agar cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri.
- 2) John Dewey, Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia.
- 3) J.J. Rousseau, Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa kanak-kanak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa.
- 4) Ahmad D. Marimba, pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.
- 5) Menurut UU RI Nomor 2 tahun 1989, Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan serta mendidik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.<sup>22</sup>

Heidjrahman dan Suad Husnan mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.<sup>23</sup> Sedangkan menurut Sikula Andrew E, dalam Martoyo Susilo memberikan batasan pengembangan atau “*Development*” dalam pengertian pendidikan tersebut sebagai berikut:

---

<sup>22</sup>Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 2.

<sup>23</sup>Heidjrahman dan Suad Husnan 1990. *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Edisi ke empat BPFE, 1990), h. 77.



*“Development is a longterm educational process utilizing a sistimatik and organized procedure by which managerial personil learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose”*. Dari definisi di atas jelas bahwa pengembangan dan pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis dibandingkan dengan kegiatan pelatihan, lagi pula pengembangan pendidikan lebih diarahkan untuk golongan *“manager”* sedangkan program latihan ditujukan untuk golongan non manager. Jadi kedua kegiatan tersebut pada dasarnya merupakan *investment in human recources* (investasi sumber daya manusi) atau sebagai suatu *capital investment*<sup>24</sup>

Edwin B. Flippo dan Hasibuan memberikan pengertian pendidikan adalah peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.<sup>25</sup>

Berdasarkan pada uraian di atas dapat dikemukakan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar oleh pendidik dan peserta didik dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusi termasuk didalamnya penguasaan teori dan keterampilan serta bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa.

Jenis pendidikan adalah pendidikan yang dikelompokkan sesuai dengan sifat dan kekhususan tujuannya. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 jenis pendidikan yang termasuk jalur sekolah, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik dan pendidikan profesional.

---

<sup>24</sup> Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1990), h. 56..

<sup>25</sup> Hasibuan, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: Gunung Agung, 1997), h. 22.

Jenis pendidikan yang termasuk jalur sekolah didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan umum merupakan pendidikan perluasan pengetahuan dan peningkatan dengan pengkhususan yang diwujudkan akhir masa pendidikan.
- 2) Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan serta untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.
- 3) Pendidikan luar biasa merupakan pendidikan yang diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan mental.
- 4) Pendidikan kedinasan merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai atau calon pegawai suatu departemen atau lembaga pemerintahan dan non departemen.
- 5) Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan yang mempertinggi kesadaran peserta untuk menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.
- 6) Pendidikan akademik merupakan pendidikan yang diarahkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.
- 7) Pendidikan profesional merupakan pendidikan yang diarahkan terutama pada persiapan keahlian tertentu.

Pendidikan menengah diselenggarakan untuk melanjutkan dan menjelaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi peserta masyarakat yang memiliki kemampuan mengarahkan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam kuliah kerja atau pendidikan. Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang menyelenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota

masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.

### **b. Pelatihan**

Pada dasarnya pendidikan dan latihan (diklat) merupakan kesatuan kata yang mengandung suatu pengertian untuk memberikan gambaran teori mengenai pendidikan dan pelatihan. Latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Heidjrahman dan Suad Husnan mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja dalam kaitannya aktivitas ekonomi, latihan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.<sup>26</sup>

Pengertian pelatihan menurut Agus Tulus yaitu suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para pegawai operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis.<sup>27</sup> Selanjutnya menurut veithzal bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

---

<sup>26</sup>Heidjrahman dan Suad Husnan, *Op.Cit.*, h.77.

<sup>27</sup>Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1994), h. 8.

keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.<sup>28</sup>

Kaitan tersebut, Nitisemito menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu kegiatan bagi perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan bagi pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.<sup>29</sup>

Moesanef menyatakan bahwa pendidikan Pegawai Negeri sipil adalah pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan sebagai pegawai. Latihan bagi pegawai adalah bagian dari pendidikan yang dilakukan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pengetahuan persyaratan pekerjaan dimana yang bersangkutan ditempatkan.<sup>30</sup>

Hal ini menunjukkan pelatihan dan pembimbingan secara berkala guna peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam mengelolah proses pembelajaran di kelas.

Pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil dan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bagi pegawai negeri pada dasarnya

---

<sup>28</sup>Veithzal Rivai 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Oeganisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 226.

<sup>29</sup>Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPEF Gajah Mada, 1990), 85.

<sup>30</sup>Moesanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Gunung Agung, 2000), h. 145.

ditujukan pada peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk memenuhi syarat dilingkungan kerja dan jabatan agar dapat bekerja secara efisien, efektif dan produktif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Dari beberapa pengertian tersebut, dipahami bahwa pelatihan merupakan suatu upaya yang tidak saja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tetapi juga menyentuh kepada perbaikan sikap dan mental para pegawai, sehingga semangat dalam bekerja dapat lebih meningkat. Secara singkat pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk mengatasi problematika profesional dan meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.

Jenis pendidikan dan pelatihan pegawai dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 10 tahun 2000 pada pokoknya dibagi atas dua yaitu pendidikan dan pelatihan prajabatan serta pendidikan dan pelatihan dalam jabatan. Kedua jenis pendidikan dan pelatihan pegawai dibagi dalam berbagai jenis pendidikan dan pelatihan.

Moekijat membagi pendidikan dan pelatihan atas dua jenis:

- 1) *Pre service training*, pendidikan dan pelatihan bagi calon pegawai.
- 2) *Inservice training*, pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan bagi pegawai dalam statusnya sebagai pegawai negeri tetap.<sup>31</sup>

Jenis pendidikan dan pelatihan prajabatan (*pre service training*) dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika pegawai negeri sipil, di samping pengetahuan dasar tentang sistem

---

<sup>31</sup> Moekijat, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 1995), h. 164.

penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan peranannya.

Pendidikan dan pelatihan prajabatan merupakan pendidikan dan pelatihan bagi calon pegawai negeri sipil sebagai persyaratan untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil,<sup>32</sup> sedangkan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan (*in service training*) adalah suatu latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pengembangan dengan sebaik-baiknya.<sup>33</sup>

Adapun jenjang pendidikan dan pelatihan terdiri dari:

- 1) Pendidikan dan pelatihan tingkat IV adalah pendidikan dan pelatihan untuk jabatan struktural eselon IV.
- 2) Pendidikan dan pelatihan tingkat III adalah pelatihan untuk jabatan struktural eselon III.
- 3) Pendidikan dan pelatihan tingkat II adalah pelatihan untuk jabatan struktural eselon II.
- 4) Pendidikan dan pelatihan tingkat I adalah pelatihan untuk jabatan struktural eselon I.

Menurut Mudyhardjo tujuan utama pendidikan dan pelatihan pada intinya dapat digolongkan ke dalam enam bidang, yang meliputi:

---

<sup>32</sup>Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Pasal 5).

<sup>33</sup>Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Pasal 6).

- 1) Memperbaiki prestasi kerja; pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Selain itu baru tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan supaya kompeten pada pekerjaannya.
- 2) Mengikuti perkembangan dan kemajuan teknologi; seiring dengan kemajuan dan perubahan teknologi, kemampuan pegawai mestilah dimutakhirkan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga kemajuan teknologi tersebut dapat diintegrasikan kedalam organisasi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan; pegawai baru yang direkrut sering tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan, hal itu disebabkan oleh seleksi pegawai yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan agar bekerja pada tingkat standar serta memiliki bakat untuk mempelajari pekerjaan yang rendah.
- 4) membantu memecahkan persoalan operasional; para manajer harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya.
- 5) Mempersiapkan pegawai untuk promosi; pendidikan dan pelatihan memungkinkan pegawai menguasai keahlian yang dibutuhkan pekerjaan berikutnya dijenjang atas organisasi.<sup>34</sup>

Menurut Fuad Ihsan bahwa manfaat pendidikan dan pelatihan:

- 1) Kenaikan produktivitas; kenaikan produktivitas baik

---

<sup>34</sup> Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 6.

- 2) kuantitas maupun kualitas tenaga kerja dengan program pendidikan dan pelatihan akan lebih banyak, sedemikian rupa produktivitas naik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.
- 3) Kenaikan moral kerja; apabila penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dalam organisasi perusahaan maka akan tercipta suatu prestasi kerja yang harmonis dan dengan kerja yang meningkat.
- 4) Menurutnnya pengawasan; semakin percaya pada kemampuan dirinya sendiri, sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi perusahaan maka akan tercipta suatu kerja yang meningkat.
- 5) Menurunnya angka kecelakaan; selain menurunkan pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak dan menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan.
- 6) Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja; stabilitas dalam hubungannya dengan mengganti sementara pegawai yang tidak hadir/keluar.
- 7) Mengembangkan pertumbuhan pribadi; pada dasarnya perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan adalah memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan sekaligus perkembangan pribadi pegawai.<sup>35</sup>

Dari beberapa teori tersebut dapat dipahami bahwa tujuan dari kebijaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai termasuk guru untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

---

<sup>35</sup> Fuad Ikhsan Fuad, *Dasar-Dasar Kependidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), h. 6.



#### **d. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi dinamis dari suatu situasi kerja yang dapat membuat pegawai senang dan meningkatkan aktivitas kerja yang dilakukan sehingga pegawai merasa bahwa lingkungan kerja tersebut sangat kondusif dalam meningkatkan semangat kerja yang dilakukan.<sup>36</sup>

Menurut Soejadi bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang dimaksudkan adalah kondisi tempat (ruangan kerja), ventilasi ruangan, penyorotan dan fasilitas pendukung lainnya.<sup>37</sup>

Seseorang seringkali tidak termotivasi untuk bekerja dan kadangkala bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, pengawas sekolah atau guru. Semangat kerja dapat terpacu apabila setiap pegawai merasakan lingkungan dan sarana kerja mereka mendukung peningkatan produktivitasnya.

Tinauan Jackson mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan internal dan eksternal dari suatu aktivitas pelayanan kerja yang dapat memberikan motivasi kerja dalam melaksanakannya, menyelesaikan tugas-tugas pegawai yang diamanatkan dan diwewenangkan kepada pegawai. Lingkungan internal yang dimaksud

---

<sup>36</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajamadah University Press, 2000), h. 12.

<sup>37</sup>Soejadi, *Analisis Manajemen Modern* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1997), h. 51.

adalah kemampuan pelayanan antara pegawai dalam menyelesaikan tugas secara terkonsolidasi, tersosialisasi dan terelaborasi sehingga memberi kesan lingkungan kerja yang dinamis dan kondusif. Sedangkan lingkungan external adalah lingkungan interen antara organisasi atau kemitraan yang optimal antara organisasi atau kemitraan yang timbul antara organisasi.<sup>38</sup>

Sulastono memberikan interpretasi bahwa untuk menciptakan motivasi kerja sangat diperlukan adanya lingkungan kerja yang mendukung secara internal dan eksternal. Kondisi lingkungan eksternal adalah hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, antara sejawatan kerja dalam melaksanakannya dan menyelesaikan tugas kerja secara optimal. Sedangkan lingkungan eksternal adalah hubungan keterkaitan dalam memberikan kondisi kerja yang kondusif antara bagian/divisi tugas kerja yang satu terhadap yang lain menurut kondisi lingkungan kerja yang substantif dalam memberikan suatu proses. Suatu proses yang mudah cepat dan terakses sesuai dengan penciptaan kondisi lingkungan kerja.<sup>39</sup>

Smook menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi produktif untuk menciptakan situasi internal dan eksternal untuk mendapatkan optimalisasi kerja dari suatu kinerja, sehingga menciptakan kondisi internal harus kondusif, menyenangkan dan menggairahkan secara otomatis lingkungan kerja dan sasaran memainkan peran.<sup>40</sup> Untuk

---

<sup>38</sup> Tinauan Jackson, Tinauan 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 22.

<sup>39</sup> Sulastono, *Pengembangan Motivasi Industri* (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 18.

<sup>40</sup> Smook, *Work Productivity of Employee* (Newyork: American Work Management Association, 2000), h. 28.

itu seorang guru dituntut kemampuan dan keterampilan mengelolah proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan.

David memberikan defenisi mengenai lingkungan kerja yaitu suatu sistem lingkungan kerja yang dikembangkan berdasarkan ketentuan yang dilaksanakan secara aman, tenang, dan menyenangkan berjalan secara aktif dan terpadu menurut tujuan yang ingin dicapai.<sup>41</sup>

Sesuai hal tersebut Wahid Sulaeman mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang menentukan terhadap keberhasilan spirit dan motivasi serta produktivitas kerja yang tinggi kepada pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja yang diamanatkan. Karena kejenuhan dan kebosanan merupakan suatu gejala fenomatik yang sangat berpengaruh dalam memberikan pelayanan tugas kerja.<sup>42</sup>

Samijo mendefenisikan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kreasi ide, nuansa dan berbagai proses untuk menunaikan gagasan, inisiatif dan berbagai strategi dalam memikirkan kreasi kerja, orientasi kerja, dan prospek kerja agar mengalami peningkatan dan tugas mengalami kemajuan. Dan disinilah dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang betul-betul kondusif untuk menciptakan dinamika kerja yang komprehensif dengan tuntunan kerja.<sup>43</sup>

Sesuai hal tersebut Sumego menyatakan bahwa ada 5 (lima) faktor yang sangat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja menjadi dinamis dan kondusif yaitu: 1)

---

<sup>41</sup> Davies, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1985), h. 39.

<sup>42</sup> Wahid Sulaeman, *Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 25.

<sup>43</sup> Samijo, *Motivasi Interpretasi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), h. 12.

model/tipe dari ruangan kerja, 2) tingkat kesibukan/kepadatan urusan kerja, 3) nuansa pelayanan/indikasi dunia kerja, 4) jumlah dan kuantitas pelayanan yang dilakukan, 5) antri dalam mendapatkan dan memberikan informasi pelayanan.<sup>44</sup> Demikian pula yang dikemukakan oleh Jahrun mendefenisikan lingkungan kerja adalah kondisi yang kondusif dengan kenyamanan dalam bekerja, kelancaran alat komunikasi, kekompakan pegawai dalam melaksanakan tugas kerja, dimana dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah menciptakan gagasan baru, kreasi-kreasi baru, strategi-strategi baru untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.<sup>45</sup>

Siagian menjelaskan bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan bahkan juga mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Sarana dan fasilitas dapat dimaksudkan ketersediaan sarana kerja yang digunakan untuk pelaksanaan tugas sehari-hari dan fasilitas transportasi, komunikasi, peraturan dan prosedur kerja yang jelas.<sup>46</sup>

Soejadi bahwa suasana lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehari-hari. Suasana kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Suasana kerja yang dimaksudkan adalah kondisi tempat (ruangan kerja), ventilasi ruangan, penyaliran dan fasilitas pendukung lainnya.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Sumego, 2000. *Motivasi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2000), h. 32.

<sup>45</sup> Jahrun, *Etos Kerja Pada Pelayanan Masyarakat*, (Jakarta: Gunung Agung, 1999), h. 18.

<sup>46</sup> Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 22.

<sup>47</sup> Soejadi, *loc.cit.*

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau guru adalah lingkungan kerja, yakni dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan memadai. Suasana kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Suasana kerja yang dimaksudkan adalah kondisi tempat (ruangan kerja), ventilasi ruangan, penyiaran dan fasilitas pendukung lainnya.

#### **e. Tanggungjawab**

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai atau guru adalah tanggung jawab. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Sulastono bahwa tanggungjawab adalah wewenang tugas yang diberikan untuk meningkatkan nilai prestasi yang optimal bagi suatu pengembangan sumber daya sesuai pencapaian realisasi yang diinginkan.<sup>48</sup>

Sesuai hal tersebut, Ahmad Jaya memberikan definisi tanggungjawab adalah bagaimana pegawai bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan untuk diminta pertanggung jawabannya berdasarkan obyek yang diawasi secara efisien, efektif dan produktif dalam memicu stimulasi produktivitas kerja pegawai yang tepat dan terpadu.<sup>49</sup>

Dalam buku Filsafat Manajemen Islami, Abdurrahman A. Basalamah menjelaskan pengertian tanggungjawab terbagi tiga yaitu tanggungjawab kepada Tuhan,

---

<sup>48</sup> Sulastono, 2001. *Pengembangan Motivasi Industri* (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 48.

<sup>49</sup> Ahmad Jaya. *Peningkatan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, 1999), h. 63.

tanggungjawab terhadap diri sendiri dan tanggungjawab kepada sesama manusia baik secara langsung namun terlibat serta memperoleh dampak dari tindakannya.<sup>50</sup>

Samijo membatasi pengertian tanggungjawab dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai: 1) mengembangkan tanggung jawab yang telah diwenangkan, 2) menciptakan peluang kerja berdasarkan tanggung jawab, 3) bertanggung jawab berdasarkan wewenang yang diperintahkan, 4) bertanggung jawab menyelesaikan tugas pokok, dan 5) bertanggungjawab mengembangkan sumber daya.<sup>51</sup>

Moesanef dalam manajemen sumber daya manusia memberikan definisi rasa tanggungjawab mencakup 1) merasa tanggung jawab karena profesi yang menuntut, 2) bertanggung jawab karena menerima dan melaksanakan tugas pelayanan, 3) bertanggung jawab karena akan memperbaiki karier yang telah ditekuni, 4) bertanggungjawab karena telah menjadi tugas pelayanan, 5) bertanggungjawab karena sudah memenuhi pekerjaan pelayanan yang diemban.<sup>52</sup>

Suryadi mendefinisikan rasa tanggungjawab dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai mencakup: 1) bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, 2) memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, 3) bertanggungjawab dalam mengkoordinasi dalam sumber daya organisasi, 4) bekerja secara efektif dan efisien sesuai analisis

---

<sup>50</sup> Abdurrahman A Basalamah, *Filsafat Manajemen dan Etika Bisnis*. (Makassar: Umitoha, 2001),

h. 67.

<sup>51</sup> Samijo, *op.cit.*, h. 23.

<sup>52</sup> Moesanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: Gunung Agung. 2000), h. 52.

organisasi, 5) memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggungjawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi.<sup>53</sup>

Uraian tersebut dipahami bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk guru adalah tanggung jawab, yaitu merasa bertanggung jawab yang harus ditekuni. Mereka giat dan tekuni melaksanakan tugasnya karena merasa antara lain: merasa tanggung jawab karena profesi yang menuntut, bertanggung jawab karena menerima dan melaksanakan tugas pelayanan, bertanggung jawab karena akan memperbaiki karier yang telah ditekuni, bertanggungjawab karena telah menjadi tugas pelayanan, dan bertanggungjawab karena sudah memenuhi pekerjaan pelayanan yang harus diemban dan dilaksanakan.

#### **f. Pengalaman Mengajar**

Samijo mengemukakan bahwa pengalaman kerja dalam organisasi sumber daya manusia dianggap sebagai suatu yang fundamental dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Pengalaman kerja dibangun berdasarkan banyaknya aktivitas kerja, lamanya menekuni aktivitas kerja, menemukan dan memecahkan masalah serta tingkat frekuensi yang berulang-ulang dalam melaksanakan aktivitas kerja tersebut.<sup>54</sup>

Pengertian pengalaman kerja dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai banyak interpretasi yang berbeda-beda seperti dikemukakan oleh para ahli dibawah ini;

- 1) Siagian mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu proses yang membentuk serangkaian sikap dan perilaku dalam menjalankan aktivitas kerja

---

<sup>53</sup> Suriadi, *Kinerja Organisasi Pemerintahan* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 2000), h. 43.

<sup>54</sup> Samijo, *op.cit.*, h. 16.

sesuai dengan tuntutan proses yang dialami. Berarti, pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan dari kejadian yang dialami pada saat bekerja.<sup>55</sup>

- 2) Simamora menjelaskan bahwa setiap individu sumberdaya manusia mempunyai pengalaman kerja, yang berarti mempunyai andil dalam mempengaruhi kompetensi yang dimilikinya.<sup>56</sup>

Konsep di atas sangat mewarnai pandangan bahwa pengalaman kerja akan diperoleh apabila seseorang pernah melakukan suatu aktivitas kerja yang berkesan atau istimewa yang sulit untuk dilupakan.

Teori pengalaman kerja dalam kaitannya dengan kompetensi sumberdaya manusia dapat dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Suriadi yaitu sebagai berikut:

- 1) Teori Starman yang melihat bahwa kekuatan, keunggulan dan kehandalan seseorang tercermin dari pengalaman yang mewarnai kehidupannya. Teori ini dikemukakan oleh Starman pada saat menghadapi suatu permasalahan yang sangat kompleks, namun permasalahan tersebut telah dicoba untuk dipahami berdasarkan kemampuan mengingat aktivitas yang pernah dilakukan. Akumulasi berbagai aktivitas tersebut memberikan suatu pengalaman yang berharga yang dapat memecahkan permasalahan tersebut yang disebut dengan pengalaman kerja. Makin sering melakukan sesuatu, maka frekuensi pengalaman makin tinggi yang menyebabkan kompetensi seseorang makin kuat.

---

<sup>55</sup>Siagian, *op.cit.*, h. 76.

<sup>56</sup>Simamora, *op.cit.*, h. 83.



2) Teori McGregor menyatakan pengalaman adalah guru yang paling berharga.

Interpretasi McGregor tersebut didasari bahwa banyaknya permasalahan yang dapat dipecahkan, tidak terlepas dari peranan pengalaman yang menuntun untuk mampu mengatasi permasalahan tersebut.<sup>57</sup>

Menurut Ahmad Jaya bahwa untuk membentuk kualitas sumberdaya manusia yang berkompetensi perlu banyak diberikan peluang untuk terus menimba dan mencari pengalaman sebanyak-banyaknya dalam melakukan aktivitas kerja. Penggalan suatu pengalaman kerja, bagi individu sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan berani menghadapi tantangan, ancaman, peluang, kekuatan dan kelemahan dari suatu dunia kerja yang ditekuni.<sup>58</sup>

Soeihanto untuk mengukur pengalaman kerja seseorang dalam membuktikan tingkat kompetensi yang dimiliki maka tercermin dari: (1) pola pikir yang membentuk bahwa pekerjaan tersebut mudah dan tidak berisiko, (2) melihat suatu risiko kerja sebagai peluang kerja, (3) mencari kelemahan untuk mendapatkan kekuatan dalam bekerja dan (4) mencari keunggulan untuk menemukan kualitas kerja. Kesemua ini merupakan suatu indikasi-indikasi untuk membentuk pengalaman kerja yang berkompetensi.<sup>59</sup>

Konsep dan teori di atas mempunyai relevansi terhadap pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja yang dimaksud adalah pengalaman dalam mengajar. Seorang guru apabila mempunyai

---

<sup>57</sup>Suariadi, *op.cit.*, h. 45.

<sup>58</sup>Ahmad Jaya, *op.cit.*, h. 168.

<sup>59</sup>Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1998), h.

pengalaman mengajar yang cukup senior dalam mengajar akan berbeda dengan guru yang masih junior dalam mengaplikasikan metode dan model pengajaran kepada siswa. Pengalaman tersebut inilah secara langsung atau tidak langsung secara tinjauan filosofi atau bukan filosofi memberikan pengaruh dalam perkembangan peningkatan kinerja guru.

Bagi guru yang mempunyai pengalaman senior dalam mengajar, tentunya telah menguasai dan memahami secara matang filosofi-filosofi mengajar, metode-metode yang menarik untuk meningkatkan animo belajar siswa, mampu mengembangkan teknik-teknik yang memberikan dorongan dan motivasi untuk siswa belajar aktif dan mampu memprediksikan penilaian-penilaian yang dapat diberikan kepada siswa sesuai tingkat prestasi. Kebiasaan-kebiasaan di dalam mengembangkan belajar mengajar tentu memberikan pengalaman tersendiri bagi guru dalam melakukan kegiatan mengajar ini. Tentu pengalaman senior tersebut akan berbeda dengan pengalaman guru yang masih junior.

Pengalaman mengajar adalah bagian dari kompetensi guru termasuk pengawas sekolah yang menjadi sebab seorang guru atau pengawas sekolah mampu mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya berupa kemampuan mengajar sesuai dengan metode pengajaran banyak ditentukan oleh pengalaman mengajar.

## **5. Pengertian dan Tugas Pokok Pengawas Sekolah**

### **1. Pengertian Pengawas Sekolah**

“Pengawas Sekolah”, adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan

sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknknis pendidikan dan administrasi pada satuan dasar dan menengah.<sup>60</sup>

Pengawas Sekolah adalah salah satu tenaga kependidikan yang dinilai strategik dan penting untuk meningkatkan kinerja guru dan kepala sekolah. Usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu tenaga pengawas sekolah antara lain adalah penyempurnaan sejumlah unsur mulai dari rumusan konsep dasar pengawasan, peranan dan fungsi pengawas, kompetensi kualifikasi dan sertifikasi, rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, penghargaan dan perlindungan sampai pada pemberhentian dan pensiun. Mengingat banyaknya unsur-unsur yang harus ditingkatkan pembinaannya dan dibahas, maka pada kesempatan ini pembahasan dibatasi pada tugas pengawas sekolah.

## **2. Tugas Pokok Pengawas Sekolah**

Tugas pokok pengawas sekolah/satuan pendidikan adalah melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi di atas minimal ada tiga kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas yakni:

- a. Melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja kepala sekolah, kinerja guru, dan kinerja seluruh staf sekolah,
- b. Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program sekolah beserta pengembangannya,
- c. Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah secara kolaboratif dengan stakeholder sekolah.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup><http://dikjarbiak.org/tupoksi/pengawas-sekolah.html> (diakses pada tanggal 20 Januari 2011).

Mengacu pada SK Menpan nomor 118 tahun 1996 tentang jabatan fungsional pengawas dan angka kreditnya, Keputusan bersama Mendikbud nomor 03420/O/1996 dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara nomor 38 tahun 1996 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional pengawas serta Keputusan Mendikbud nomor 020/U/1998 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya, dapat dikemukakan tentang tugas pokok dan tanggung jawab pengawas sekolah yang meliputi:

- a. Melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai dengan penugasannya pada TK, SD, SLB, SLTP dan SLTA.
- b. Meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar/bimbingan dan hasil prestasi belajar/bimbingan siswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.<sup>62</sup>

Tugas pokok yang pertama merujuk pada supervisi atau pengawasan manajerial sedangkan tugas pokok yang kedua merujuk pada supervisi atau pengawasan akademik. Pengawasan manajerial pada dasarnya memberikan pembinaan, penilaian dan bantuan/bimbingan mulai dari rencana program, proses, sampai dengan hasil. Bimbingan dan bantuan diberikan kepada kepala sekolah dan seluruh staf sekolah dalam pengelolaan sekolah atau penyelenggaraan pendidikan di sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah. Pengawasan akademik berkaitan dengan membina dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran/bimbingan dan kualitas hasil belajar siswa.

Sedangkan wewenang yang diberikan kepada pengawas sekolah meliputi: (1) memilih dan menentukan metode kerja untuk mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kode etik profesi, (2) menetapkan tingkat kinerja guru dan tenaga lainnya yang diawasi beserta faktor-faktor

---

<sup>61</sup>Pokja Tenaga Pengawas, *Manajemen Pengembangan Tenaga Pengawas Satuan Pendidikan* (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2006), h.25.

<sup>62</sup>Ibid ., h. 27.

yang mempengaruhinya, (3) menentukan atau mengusulkan program pembinaan serta melakukan pembinaan. Wewenang tersebut menyiratkan adanya otonomi pengawas untuk menentukan langkah dan strategi dalam menentukan prosedur kerja kepengawasan. Namun demikian pengawas perlu berkolaborasi dengan kepala sekolah dan guru agar dalam melaksanakan tugasnya sejalan dengan arah pengembangan sekolah yang telah ditetapkan kepala sekolah.

Berdasarkan kedua tugas pokok di atas maka kegiatan yang dilakukan oleh pengawas antara lain:

- a. Menyusun program kerja kepengawasan untuk setiap semester dan setiap tahunnya pada sekolah yang dibinanya.
- b. Melaksanakan penilaian, pengolahan dan analisis data hasil belajar/bimbingan siswa dan kemampuan guru.
- c. Mengumpulkan dan mengolah data sumber daya pendidikan, proses pembelajaran/bimbingan, lingkungan sekolah yang berpengaruh terhadap perkembangan hasil belajar/bimbingan siswa.
- d. Melaksanakan analisis komprehensif hasil analisis berbagai faktor sumber daya pendidikan sebagai bahan untuk melakukan inovasi sekolah.
- e. Memberikan arahan, bantuan dan bimbingan kepada guru tentang proses pembelajaran/bimbingan yang bermutu untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar/ bimbingan siswa.
- f. Melaksanakan penilaian dan monitoring penyelenggaraan pendidikan di sekolah binaannya mulai dari penerimaan siswa baru, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan ujian sampai kepada pelepasan lulusan/pemberian ijazah.
- g. Menyusun laporan hasil pengawasan di sekolah binaannya dan melaporkannya kepada Dinas Pendidikan, Komite Sekolah dan stakeholder lainnya.
- h. Melaksanakan penilaian hasil pengawasan seluruh sekolah sebagai bahan kajian untuk menetapkan program kepengawasan semester berikutnya.
- i. Memberikan bahan penilaian kepada sekolah dalam rangka akreditasi sekolah.
- j. Memberikan saran dan pertimbangan kepada pihak sekolah dalam memecahkan masalah yang dihadapi sekolah berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas maka tugas pengawas mencakup: (1) *inspecting* (mensupervisi), (2) *advising* (memberi atau nasehat), (3) *monitoring* (memantau), (4)

*reporting* (membuat laporan), (5) *coordinating* (mengkoordinir) dan (6) *performing* leadership dalam arti memimpin dalam melaksanakan kelima tugas pokok tersebut.

Tugas pokok *inspecting* (mensupervisi) meliputi tugas mensupervisi kinerja kepala sekolah, kinerja guru, kinerja staf sekolah, pelaksanaan kurikulum/mata pelajaran, pelaksanaan pembelajaran, ketersediaan dan pemanfaatan sumberdaya, manajemen sekolah, dan aspek lainnya seperti: keputusan moral, pendidikan moral, kerjasama dengan masyarakat.

Tugas pokok *advising* (memberi nasehat) meliputi mengenai sekolah sebagai sistem, memberi kepada guru tentang pembelajaran yang efektif, memberi kepada kepala sekolah dalam mengelola pendidikan, memberi kepada tim kerja dan staf sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah, memberi kepada orang tua siswa dan komite sekolah terutama dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan.

Tugas pokok *monitoring/pemantauan* meliputi tugas: memantau penjaminan/standard mutu pendidikan, memantau penerimaan siswa baru, memantau proses dan hasil belajar siswa, memantau pelaksanaan ujian, memantau rapat guru dan staf sekolah, memantau hubungan sekolah dengan masyarakat, memantau data statistik kemajuan sekolah, memantau program-program pengembangan sekolah.

Tugas pokok *reporting* meliputi tugas: melaporkan perkembangan dan hasil pengawasan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Propinsi dan/atau Nasional, melaporkan perkembangan dan hasil pengawasan ke masyarakat publik, melaporkan perkembangan dan hasil pengawasan ke sekolah binaannya.

Tugas pokok *coordinating* meliputi tugas: mengkoordinir sumber-sumber daya sekolah baik sumber daya manusia, material, financial dll, mengkoordinir kegiatan antar

sekolah, mengkoordinir kegiatan preservice dan in service training bagi Kepala Sekolah, guru dan staf sekolah lainnya, mengkoordinir personil stakeholder yang lain, mengkoordinir pelaksanaan kegiatan inovasi sekolah.

Tugas pokok performing leadership/memimpin meliputi tugas: memimpin pengembangan kualitas SDM di sekolah binaannya, memimpin pengembangan inovasi sekolah, partisipasi dalam memimpin kegiatan manajerial pendidikan di Diknas yang bersangkutan, partisipasi pada perencanaan pendidikan di kabupaten/kota, partisipasi pada seleksi calon kepala sekolah/calon pengawas, partisipasi dalam akreditasi sekolah, partisipasi dalam merekrut personal untuk proyek atau program-program khusus pengembangan mutu sekolah, partisipasi dalam mengelola konflik di sekolah dengan win-win solution dan partisipasi dalam menangani pengaduan baik dari internal sekolah maupun dari masyarakat. Itu semua dilakukan guna mewujudkan kelima tugas pokok di atas.

Berdasarkan uraian tugas-tugas pengawas sebagaimana dikemukakan di atas, maka pengawas satuan pendidikan banyak berperan sebagai: (1) penilai, (2) peneliti, (3) pengembang, (4) pelopor/inovator, (5) motivator, (6) konsultan, dan (7) kolaborator dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah binaannya.

## **B. Profesionalisme Guru**

### **1. Pengertian Profesionalisme Guru**

Kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencarian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian<sup>63</sup> seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup>Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Dapat saja hasil karya seorang amatir sangat tinggi mutunya. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan Prof. H. A. R. Tilaar, M. Sc. Ed., *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Cet. I ; Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002), h. 86

Adapun kata “profesionalisme” berasal dari kata bahasa Inggris *Professionalism* yang secara leksikal berarti profesional.<sup>65</sup> profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesi itu.<sup>66</sup>

Masalah utama pekerjaan profesi adalah implikasi dan konsekuensinya jabatan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Tinggi rendahnya pengakuan profesionalisme tergantung kepada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuh.<sup>67</sup> Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang ia miliki. Jika dikaitkan dengan profesi kependidikan, maka dikenal dengan istilah guru profesional.

Moh. Uzer Usman dalam bukunya “Menjadi Guru Profesional”, mengemukakan bahwa guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.<sup>68</sup> Dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

---

<sup>64</sup>Yang dimaksud dengan sifat profesional disini adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual. Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Cet. XII ; Bandung : PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 14

<sup>65</sup>Sudarwan Danim, *op.cit*, h. 23

<sup>66</sup>*Ibid.*,

<sup>67</sup>Hadari Nawawi., *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, (Cet ; Jakarta : CV. Haji Agung, 1989), h. 123

<sup>68</sup>Moh. Uzer Usman., *op. cit*, h. 15



Jabatan guru sebagai suatu profesi menurut keahlian dan keterampilan khusus dibidang “okupasi” atau pekerjaan yang sekedar mencari nafkah, dengan modal pengetahuan dan keterampilan pas-pasan. Jabatan guru juga bukan sekedar “vokasional” atau kejuruan belaka. Guru adalah suatu jabatan profesional.<sup>69</sup>

Perwujudan unjuk kerja profesional guru ditunjang jiwa profesionalisme yang sikap mental yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan diri sebagai guru profesional. Guru yang profesional tentu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang langsung menyentuh masalah inti pendidikan, yaitu pengetahuan dan keterampilan mengenai cara-cara menimbulkan dan mengarahkan proses pertumbuhan yang terjadi dalam diri anak didik yang sedang mengalami proses kependidikan. Pada dasarnya profesionalisme itu merupakan motivasi pada diri sebagai pendorong untuk mengembangkannya kearah perwujudan profesional.<sup>70</sup>

Jadi profesionalisme guru adalah ide, aliran atau pendapat serta sifat profesional yang dimiliki oleh seorang guru dengan mengacu kepada norma-norma profesional yang mempunyai makna penting yaitu :

- a. Profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum
- b. Profesionalisme merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi kependidikan
- c. Profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimumkan kompetensinya.<sup>71</sup>

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa profesionalisme guru merupakan komitmen guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus

---

<sup>69</sup>Ahmad Rohani, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*, (Cet. I ; Jakarta : Bumi Aksara, 1991), h. 103.

<sup>70</sup>Muhammad Surya., *Percikan Perjuangan Guru*, (Bandung : Aneka Ilmu, 2003), h. 32

<sup>71</sup>*Ibid*

mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sebagai pengakar (guru). Kematangan profesional guru ditandai dengan perwujudan guru yang memiliki ; keahlian, rasa tanggung jawab, dan rasa kesejawatan yang tinggi. Guru profesional adalah mereka yang memiliki keahlian, baik menyangkut materi keilmuan yang dikuasainya maupun keterampilan metodologinya. Keahlian yang dimiliki oleh guru profesional diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan latihan yang diprogramkan dan struktur secara khusus.

Guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang profesional. Artinya, dengan keahlian, kemampuan, kewenangan, kecakapan dan tanggung jawab yang ia miliki dalam menjalankan profesinya, ia dapat dikatakan sebagai guru yang kompeten dalam profesional.

## 2. Syarat-Syarat Guru Profesional

Dalam agama Islam, sangat dihargai orang-orang yang berilmu pengetahuan sehingga hanya orang yang berilmu sajalah yang dapat mencapai tarap kemampuan hidup beragama setinggi-tingginya, sedang orang bodoh dipandang sebagai manusia yang punya derajat tinggi dan mulia. Di samping itu, pengetahuan yang ia kuasai, tidak hanya untuk dirinya sendiri, melainkan haru bersedia menolong orang lain untuk menjadikannya berilmu (pandai). Penghargaan Islam tersebut terdapat dalam surah Al-Mujadalah (58) :

11 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا  
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Terjemahnya :

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.<sup>72</sup>

Islam memang sejak semula meletakkan dasar-dasar adanya kewajiban belajar dan mengajar. Tinggal bagaimanakah memikirkan agar para pengajar / pendidik dapat berhasil baik dalam pekerjaannya ? metode-metode apakah yang harus dipakai ? dan sistem manakah yang tepat bagi guru ?. Hal itu banyak membutuhkan pemikiran yang mendalam dari para ahlinya. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pengajar/guru yang profesional sangat diperlukan adanya persyaratan-persyaratan. Adapun persyaratan pokok suatu profesi adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan Penuh

Suatu profesi merupakan pekerjaan penuh, artinya pekerjaan yang diperlukan oleh masyarakat atau perorangan, artinya tanpa pekerjaan tersebut masyarakat akan menghadapi kesulitan. Pekerjaan merupakan kegiatan yang mencakup tugas, fungsi, kebutuhan, aspek atau bidang tertentu dari anggota masyarakat secara keseluruhan.

b. Ilmu Pengetahuan

Untuk melaksanakan suatu profesi diperlukan ilmu pengetahuan atau sains tertentu. Tanpa menggunakan ilmu pengetahuan, profesi tidak dapat dilaksanakan.

c. Aplikasi Ilmu Pengetahuan

Ilmu pengetahuan pada dasarnya mempunyai dua aspek, yakni aspek teori dan aspek aplikasi. Aspek aplikasi ilmu pengetahuan adalah penerapan teori-teori ilmu

---

<sup>72</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: Karya Toha Putra, 2002), h. 911

pengetahuan untuk membuat sesuatu, mengerjakan sesuatu atau memecahkan sesuatu yang diperlukan.

d. Lembaga Pendidikan Profesi

Ilmu pengetahuan yang diperlukan oleh profesional untuk melaksanakan profesinya harus dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi yang secara khusus mengerjakan, menerapkan dan meneliti serta mengembangkan ilmu tersebut.

e. Perilaku Profesional

Perilaku profesional yaitu perilaku yang memenuhi persyaratan tertentu bukan perilaku pribadi yang dipengaruhi oleh sifat-sifat atau kebiasaan pribadi. Perilaku profesional merupakan perilaku yang harus dilaksanakan oleh profesional ketika melaksanakan profesinya.<sup>73</sup>

Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama. Demikian juga dengan sifat profesional, berbeda dengan sifat yang tidak profesional, serta berbeda pula pengetahuan masyarakat kepada mereka. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

f. Standar Profesi

Standar profesi adalah prosedur norma-norma serta prinsip-prinsip yang digunakan sebagai pedoman agar keluaran (*output*) kuantitas dan kualitas pelaksana profesi tinggi sehingga kebutuhan orang dan masyarakat ketika diperlukan dapat dipenuhi.

---

<sup>73</sup>Husni Rahim. *Pengembangan Profesional dan Petunjuk Penulisan Karta Ilmiah*, (Cet. I: Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2001), h. 12-15

g. Kode Etik Profesi

Suatu profesi dilaksanakan oleh profesional dengan mempergunakan perilaku yang memenuhi norma-norma etik profesi. Etik adalah sistem nilai yang menyatakan apa yang benar dan apa yang salah, apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.<sup>74</sup>

Selain dari ketujuh syarat pokok diatas, Moh. Ali mengemukakan beberapa persyaratan profesi guru sebagaimana yang dikutip oleh Moh. Uzer Usman dalam bukunya “Menjadi Guru Profesional”, sebagai berikut :

1. Menurut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam
2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya
3. Menurut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai
4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya
5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamikan kehidupan”.<sup>75</sup>

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan memberikan antara guru lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru sebagai tenaga profesional, dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok, sebagai berikut :

a. Persyaratan Administratif

---

<sup>74</sup>Husni Rahim, *op.cit.*, 15-16.

<sup>75</sup>Moh. Uzer Usman., *op. cit.*, h. 16.

Syarat-syarat administrasi itu antara lain meliputi : soal kewarganegaraan (Warga Negara Indonesia), umur (Sekurang-kurangnya 18 tahun), berkelakuan baik, mengajukan permohonan.<sup>76</sup> Persyaratan Teknis

Dalam persyaratan teknis itu ada yang bersifat formal, yaitu harus berijazah pendidikan guru atau mempunyai akta pendidikan.<sup>77</sup> Hal itu mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar.

#### b. Persyaratan Psikis

Persyaratan psikis yang dimaksud antara lain : sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian yang tinggi.<sup>78</sup> Jadi, profesi guru harus memiliki panggilan hati nurani untuk mengabdikan diri di sekolah.

#### c. Persyaratan Fisik

Persyaratan ini meliputi : berbadan sehat, dan tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan termasuk bagaimana cara berpakaian.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup>Sardiman. A.M., *op.cit.*, h. 124

<sup>77</sup>Nasiruddin Rasyid, *Profil Profesional Guru Memasuki Milenium III*, (Majalah Bulanan, Dunia Pendidikan, Edisi 15 Juli -14 Agustus; Makassar: Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, 201), h. 36

<sup>78</sup>*Ibid*

<sup>79</sup>Sardiman A.M., *op. cit.*, h. 125

Dari persyaratan di atas, guru memiliki kekhususan tersendiri dalam keprofesionalannya sesuai dengan tugas profesinya, maka sifat dan persyaratan tersebut secara garis besar diklasifikasikan dengan spektrum yang lebih luas, yakni guru harus :

- 1) Memiliki kemampuan profesional
- 2) Memiliki kapasitas intelektual
- 3) Memiliki sifat edukasi sosial.
- 4) Memiliki kepemimpinan yang demokratis.<sup>80</sup>

Ketiga syarat kemampuan diatas, diharapkan dimiliki oleh setiap guru, sehingga mampu memenuhi fungsinya sebagai pendidik dan mampu memimpin masyarakat.

Dengan beberapa persyaratan yang penulis kemukakan diatas, jelaslah bahwa jabatan profesional harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang khusus dalam upaya mempersiapkan jabatan itu. Profesi sebagai guru bukanlah pekerjaan yang mudah, melainkan pekerjaan disertai dengan persyaratan- persyaratan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas.

Oleh karena itu, profesi sebagai guru, harus ditempuh melalui jenjang pendidikan seperti pendidikan guru sekolah dasar (PGSD), IKIP, Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan Fakultas Keguruan dari lembaga lainnya.

### **3. Tugas dan Peranan Guru Profesional**

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup>Nasiruddin Rasyid, *op. cit*

<sup>81</sup>Departemen Agama RI, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas serta Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Departemen Agama RI Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2007), h. 60

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Tugas dan peranan guru sebagai pendidik yang profesional sesungguhnya sangat kompleks, tidak sebatas pada saat berlangsungnya edukatif di dalam kelas, yang lazim disebut proses belajar mengajar.<sup>82</sup> Guru juga bertugas sebagai administrator, evaluator, konselor dan lain-lain sesuai dengan sepuluh kompetensi (kemampuan) yang dimilikinya. Tugas guru dalam proses belajar mengajar meliputi tugas paedagoghis dan tugas administrasi. Tugas paedagogis adalah tugas membantu, membimbing dan memimpin. Moh. Ali mengatakan bahwa :

“.... di dalam situasi pengajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu. Ia tidak melakukan intruksi-intruksi dan tidak berdiri dibawah intruksi manusia lain kecuali dirinya sendiri, setelah masuk dalam situasi kelas....”<sup>83</sup>

Kutipan di atas maka jelaslah bahwa setelah masuk kelas tugas guru adalah sebagai pemimpin dan bukan semata-mata mengontrol atau mengkritik. Dalam proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas dan peranan untuk mendorong santrinya untuk mencapai tujuan. Proses pembelajaran yang efektif, hanya bisa terwujud apabila dilaksanakan oleh guru profesional dan dijiwai semangat profesionalisme yang tinggi.<sup>84</sup> Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru

---

<sup>82</sup>E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Sebuah Panduan Praktis* (Cet. II ; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 223

<sup>83</sup>Moh. Ali, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru, 1985), h. 135

<sup>84</sup>Tohirin, *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Cet. I, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 165



dengan kemampuan maksimal. Guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.<sup>85</sup> Dengan keahlian dan kemampuan yang ia miliki, mereka mampu melaksanakan seluruh fungsinya sebagai pendidik yang bertanggung jawab untuk mempersiapkan santri dalam menghadapi tantangan di masa depan. Dengan jiwa profesionalisme, guru mencintai pekerjaannya dan melaksanakannya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.<sup>86</sup>

Dari berbagai kegiatan interaksi belajar mengajar, dapat dipandang sebagai sentral bagi peranannya. Sebab baik disadari atau tidak, sebagian dari waktu dan perhatian guru banyak dicurahkan untuk menggarap proses pembelajaran.<sup>87</sup> Tugas guru adalah mewariskan pengetahuan dan berbagai keterampilan kepada generasi muda. Karena itu, guru harus memiliki ukuran kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai pendidik, pengajar dan pelatih, sehingga anak dapat mencapai ukuran pendidikan yang tinggi.<sup>88</sup>

Selanjutnya tugas guru sebagai pendidik adalah meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup yaitu mentransfer nilai-nilai kepada siswa. Mengajar berarti merumuskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (*transfer of knowledge*). Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada siswa.<sup>89</sup> Selain itu tugas guru yang

---

<sup>85</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Cet. XII, Bandung: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 15

<sup>86</sup>Tohirin, *op. cit*

<sup>87</sup>Sardiman., *op.cit.*, h. 141

<sup>88</sup>Muchtar, *Metode Pembelajaran Yang Berhasil* (Cet. III, Jakarta: CV. Saama Mitra Sukses, 2003), h. 82

<sup>89</sup>Moh. Uzer Usman., *op. cit.*, h. 7

lainya adalah membimbing kepada anak didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, sebab proses belajar anak didik berkaitan erat dengan berbagai masalah.<sup>90</sup>

Sehubungan dengan fungsinya sebagai “pengajar”, “pendidik”, “pembimbing”, dan “pelatih”, diperlukan adanya berbagai peranan pada diri guru. Peranan guru itu akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang dihadapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan santri, sesama guru, maupun dengan staf lainnya. Banyak peranan yang diperlukan dari guru profesional sebagai pendidik, pembimbing, pengajar dan pelatih atau siapa saja yang telah menerjunkan dirinya menjadi guru. Semua peranan yang diharapkan dari guru akan diuraikan:

a. Korektor

Sebagai korektor, guru baru bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang buruk. Kedua nilai yang berbeda itu harus betul-betul dipahami dalam kehidupan di masyarakat.<sup>91</sup>

b. Inspirator

Sebagai inspirator, guru harus dapat memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajar anak didik. Guru harus dapat memberikan petunjuk bagaimana belajar dengan baik kepada anak santrinya.<sup>92</sup>

c. Informator

Informator, yaitu guru mampu memberikan informasi yang diperlukan oleh siswa atau santri, baik untuk kepentingan dan kelancaran kegiatan proses belajar mengajar

---

<sup>90</sup>Huni Rahim., *Metodologi Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, 2001), h. 3

<sup>91</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *op.cit.*, h. 43

<sup>92</sup>*Ibid.*, h. 44

(PBM) maupun untuk kepentingan masa depan siswa atau santri, terutama informasi tentang kelanjutan dan kelangsungan belajar atau pendidikan santri.<sup>93</sup>

#### d. Organisator

Guru sebagai organisator, adalah guru memiliki kegiatan pengelolaan akademik, silabus, jadwal pelajaran, dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar-mengajar, semua diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga dapat mencapai efektivita dan efisiensi dalam belajar pada diri santri.<sup>94</sup>

#### e. Motivator

Guru sebagai motivator, yang berarti guru sebagai pendorong agar santri mau melakukan kegiatan belajar. Sebagai motivator, guru harus menciptakan kondisi kelas yang merangsang santri melakukan kegiatan belajar, baik kegiatan individual maupun kelompok.<sup>95</sup>

#### f. Inisator

Guru dalam hal ini sebagai pencetus ide-ide dalam proses belajar. Sudah barang tentu ide-ide itu merupakan ide-ide kreatif yang dapat dicontoh oleh anak santrinya.<sup>96</sup>

#### g. Fasilitator

Fasilitator yaitu bagaimana upaya guru menciptakan suasana dan menyediakan fasilitas yang memungkinkan santri dapat berinteraksi secara positif, aktif dan kreatif

---

<sup>93</sup>Abdurrahman, *Pengelolaan Pengajaran*, (Cet. IV, Ujung Pandang: PT. Bintang Selatan, 1993), h. 60

<sup>94</sup>Sardiman., *op cit.*, h. 142

<sup>95</sup>Sujana, *Cara Belajar Santri Aktif dalam Proses Belajar Mengajar* (Cet. III, Bandung : Sinar Baru Algesindo, 1996), h. 34

<sup>96</sup>Sardiman., *op.cit.*, h. 143

dalam PBM.<sup>97</sup> Sebagai fasilitator guru hendaknya mampu menguasai sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar (PBM), baik yang berupa nara sumber, buku teks, majalah, ataupun surat kabar, dan lain-lain sebagai sumber belajar.<sup>98</sup>

#### h. Demonstrator

Guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ini ilmu yang dimilikinya karena hal itu akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa santri.<sup>99</sup>

#### h. Mediator

- i. Guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya.<sup>100</sup> Karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan PBM.<sup>101</sup>

#### j. Supervisor

Supervisor adalah aktivitas menentukan kondisi-kondisi / syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan.<sup>102</sup> sebagai supervisor, guru hendaknya dapat membantu memperbaiki dan menilai secara kritis proses pengajaran. Oleh karena itu, guru hendaknya menguasai dengan baik teknik-teknik

---

<sup>97</sup>Abdurrahman., *op. cit.*, h. 59

<sup>98</sup>Moh. Uzer Usman, *op. cit.*, h. 11

<sup>99</sup>*Ibid.*, h. 9

<sup>100</sup>Syaiful Bahri Djamarah., *op. cit.*, h. 47

<sup>101</sup>Moh.Uzer Usman, *op.cit.*, h. 11.

<sup>102</sup>M. Ngilim Purwanto., *Administrasi Pendidikan*, (Cet. X ; Jakarta : Mutiara, 1984), h. 52

supervisor agar dapat melakukan perbaikan terhadap situasi belajar mengajar menjadi lebih baik.<sup>103</sup>

#### k. Evaluator

Guru sebagai evaluator, yakni guru sebagai penilai yang objektif dan komprehensif. Sebagai evaluator, guru berkewajiban mengawasi, memantau proses belajar santri dan hasil-hasil belajar yang dicapainya.<sup>104</sup> Oleh karena itu, guru dituntut agar mampu menguasai teknik evaluasi dengan baik. Evaluasi diadakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kemajuan penguasaan bahan pelajaran peserta didik, disamping juga keterampilan dan sikap.<sup>105</sup>

#### l. Direktur

Jiwa kepemimpinan bagi guru dalam peranan ini lebih menonjol. Guru dalam hal ini harus dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar santri sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan.<sup>106</sup>

#### m. Transmitter

Dalam kegiatan belajar, guru juga akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.<sup>107</sup>

#### n. Konselor

Yaitu kegiatan guru memberikan bimbingan dan penyuluhan, atau pelayanan khusus atau bantuan khusus kepada santri yang mempunyai permasalahan baik yang

---

<sup>103</sup>Syaiful Bahri Djamarah., *op. cit.*, h. 48

<sup>104</sup>Nana Sujana., *op.cit.*, h. 35

<sup>105</sup>Mansur., *Evaluasi Pendidikan Agama*, (Pondok Pinang : PT. Songo Abadi Inti, 1982) h. 1

<sup>106</sup>Sardiman., *op.cit.*, h. 143

<sup>107</sup>*Ibid*

bersifat *education* dan *instructional*, emosional dan sosial maupun yang bersifat mental spritual.<sup>108</sup>

o. Pengelola Kelas

Guru dituntut mampu mengelola kelas yakni menyediakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar-mengajar.<sup>109</sup> Gagalnya seorang guru mencapai tujuan pengajaran sejalan dengan ketidakmampuan guru mengelola kelas. Karena itu, pengelolaan kelas merupakan kompetensi yang sangat penting dikuasai oleh guru dalam rangka keberhasilan proses belajar mengajar (PBM).<sup>110</sup>

Bertolak dari beberapa tugas dan peranan guru profesional yang penulis kemukakan diatas, setiap guru diharapkan untuk pandai-pandai mengarahkan kegiatan belajar santri agar mencapai keberhasilan belajar, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam sasaran kegiatan PBM. Dengan demikian, semakin jelas bahwa peranan guru dalam dunia pendidikan moderen seperti sekarang ini semakin meningkat dari sekedar pengajar menjadi direktur belajar. Konsekuensinya, tugas dan tanggung jawab guru pun menjadi lebih kompleks dan berat pula.

Dengan perluasan tugas dan peranan guru tersebut di atas, membawa konsekuensi timbulnya fungsi-fungsi khusus yang menjadi bagian integral (menyatu) dalam kompetensi profesionalisme keguruan yang dipandang oleh para guru sehingga dalam pelaksanaan tugasnya akan menjadi lebih baik. Tenaga guru tidak mungkin bisa tampil profesional tanpa merealisasikan perannya secara ideal. Dan bila semua fungsi tersebut berjalan dengan baik maka terbentuknya santri berkualitas dapat terwujud dan mutu pendidikan akan lebih meningkat. Akan tetapi bila fungsi-fungsi tersebut tidak berjalan

---

<sup>108</sup>Abdurahman, *op.cit.*, h. 60

<sup>109</sup>Sardiman., *op. cit.*, h. 167

<sup>110</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Strategi Belajar Mengajar*, (Cet. II, Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2002), h. 217

dengan baik maka prestasi belajar santri tidak akan tercapai dan membawa pengaruh negatif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

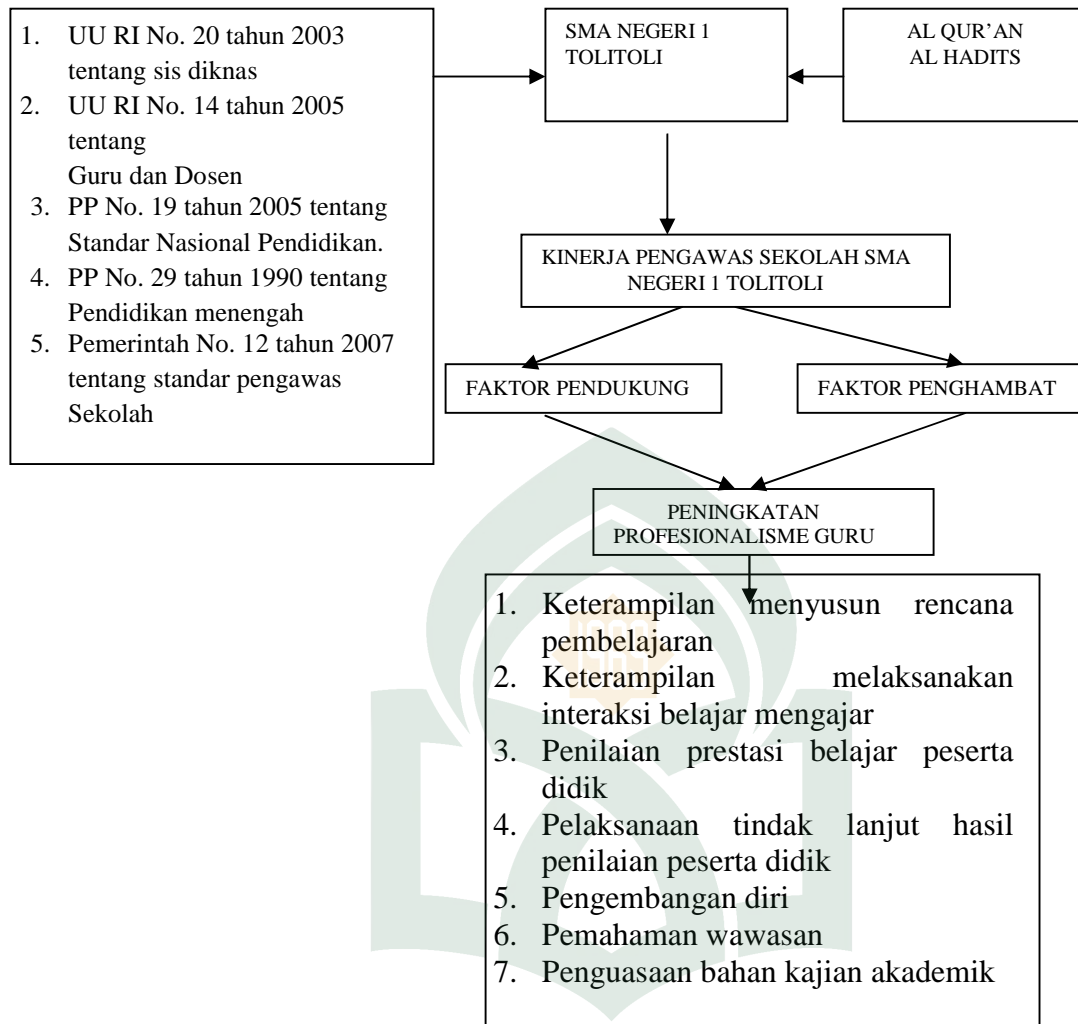
### **C. Kerangka Pikir**

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka profesionalisme guru perlu ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan peran dari kepala pengawas untuk mendorong guru-guru binaannya supaya lebih profesional yakni bekerja lebih baik.

Salah satu tugas pengawas adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika kepala pengawas sebagai supervisor dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik melaksanakan supervisi pendidikan secara efektif dan profesional, maka logikanya pemberian supervisi oleh kepala pengawas sekolah akan meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu, motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik, sehingga profesionalismenya meningkat pula.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara supervisi pengawas dan profesionalisme guru. Lebih jelas dapat dilihat bagan kerangka pikir:

### BAGAN KERANGKA PIKIR





### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian tesis ini adalah kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (*natural setting*) posisi peneliti sebagai instrument kunci.<sup>1</sup> Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, perbuatan dan lain-lain, secara menyeluruh, dan dengan cara menggambarkan dalam bentuk kata-kata dan pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.<sup>2</sup> Penelitian kualitatif dituntut untuk mendapatkan data berdasarkan apa yang diucapkan, dirasakan, dan dilakukan oleh sumber data dan harus memperoleh data berdasarkan sesuai yang terjadi di lapangan, yang dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh sumber data bukan berdasarkan apa yang dipikirkan oleh peneliti.<sup>3</sup>

Penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan “apa adanya” tentang suatu variabel, gejala atau keadaan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2008), h. 3.

<sup>2</sup>Lexy. J. Moleong, *metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. XIII; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 6.

<sup>3</sup>Sugiyono, *op.cit.*, h. 47.

<sup>4</sup>Suharsimi Arikunto, *manajemen Penelitian* (Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 310.

Penelitian kualitatif memberikan gambaran yang menyeluruh dan jelas terhadap situasi sosial yang diteliti, komperatif berbagai peristiwa dari situasi sosial satu dengan situasi sosial yang lain atau dapat menemukan pola-pola hubungan antara aspek tertentu dengan aspek yang lain dan dapat menemukan hipotesis dan teori.

### **B. Sumber Data**

Agar dapat memperoleh sejumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka diperlukan sumber data dari objek penelitian yang disebut populasi. Sudjana mendefinisikan populasi adalah “semua nilai yang mungkin hasil dari dan menghitung ataupun pengukuran kuantitatif tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”.<sup>5</sup>

Sesuai hal tersebut, Suharsimi Arikunto mendefinisikan: “Populasi sebagai keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut populasi atau studi sensus:.”<sup>6</sup>

Dengan demikian, yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pengawas sekolah yang ada pada SMA Negeri 1 Tolitoli yang berjumlah 39 orang. Lebih jelas dapat dilihat tabel sumber data sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> Nana Sudjana, *Metode Statistik*, (Cet. III ; Bandung : Tarsito, 1982) h.5

<sup>6</sup> Suharsimi Arikunto, *Suatu Penelitian Praktek*, ( Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1993) h.102

Tabel 1  
Data Pengawas Sekolah pada SMA Negeri 1 Tolitoli 2011

No	Status	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Pengawas	1	-	1

Sumber Data : SMA Tolitoli 2011

Mengingat objek yang akan diteliti sangatlah besar jumlahnya, maka untuk memudahkan penelitian ini cara yang ditempuh adalah dengan menarik sampel, dengan kesimpulan dasar bahwa yang akan digunakan hanya sebagian saja dari keseluruhan objek yang akan diteliti. Hal ini sesuai dengan pengertian sampel oleh beberapa ahli penelitian sebagaimana berikut :

Mardalis menjelaskan bahwa, "Sampel adalah seluruh individu yang menjadi objek penelitian, yang bertujuan untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi."<sup>7</sup> Sedangkan Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa, "Untuk sekedar incar-incar maka objeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat dinilai antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih".<sup>8</sup>

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa sampel adalah sejumlah sasaran penelitian. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka sampel yang diambil haruslah *representative* atau mencerminkan populasi yaitu menyelidiki sebagian individu, situasi atau peristiwa.

Adapun yang menjadi sampel dan sekaligus subjek dalam penelitian ini adalah 40 orang atau sampel populasi karena populasi kurang dari 100 orang sebagaimana teori

<sup>7</sup> Mardalis, *Metodologi Penelitian* (Cet. IV; Jakarta; PT. Bumi Aksara, 1999) h. 55

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, h. 104

yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto. Karena itu, sampel untuk guru sebanyak 61 orang dan untuk pengawas sekolah 1 orang. Lebih jelas dapat dilihat tabel:

Tabel 2.  
Keeadaan Guru SMA Negeri 1 Tolitoli

No	Status	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Guru	18	21	39

Sumber Data : Data setelah diolah

### ***C. Instrumen Penelitian***

Instrumen penelitian yang dimaksud adalah alat bantu yang dipakai melaksanakan penelitian yang disesuaikan dengan metode yang digunakan. Alat bantu yang digunakan antara adalah

1. Pedoman wawancara, yaitu penulis membuat petunjuk wawancara untuk memudahkan penulis dalam berdialog atau mendapatkan data tentang efektivitas kinerja Pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru SMA Negeri 1 Tolitoli.
2. Dalam kegiatan observasi peneliti menggunakan catatan lapangan tape recorder, dan kamera.

### ***D. Prosedur Pengumpulan Data***

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian ini, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode yaitu:

#### **1. Observasi**

Observasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengamati dan melihat situasi dan proses pembelajaran dan kegiatan Pengawas Sekolah pada SMA Negeri 1 Tolitoli, peneliti mengamati objek secara seksama dengan melibatkan diri secara langsung dalam penelitian.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Wawancara secara garis besarnya dibagi dua yaitu : wawancara tidak berstruktur dan wawancara berstruktur. Wawancara tidak berstruktur biasa juga disebut wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif, dan wawancara terbuka (*open-ended interview*), wawancara *etnografis*. Sedangkan wawancara terstruktur sering juga disebut wawancara baku (*standardized interview*), yang susunan pertanyaan sudah ditetapkan sebelumnya dengan pilihan-pilihan jawaban yang sudah disediakan.<sup>9</sup>

Metode wawancara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data adalah wawancara tidak berstruktur. Data yang dicari peneliti dalam wawancara ini yakni data yang terkait dengan permasalahan penelitian, yakni kinerja pengawas di SMA Negeri 1 Tolitoli, profesionalisme guru SMA Negeri 1 Tolitoli, kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli, dan faktor penghambat kinerja pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri Tolitoli dan solusinya?

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi peneliti digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber non insani (bukan manusia). Dalam hal ini dokumen digunakan sebagai sumber data karena dokumen dapat dimanfaatkan dalam membuktikan, menafsirkan dan meramalkan dalam suatu peristiwa.

---

<sup>9</sup>Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002) h. 180

### ***E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data***

Teknik analisis yang digunakan dalam memecahkan masalah pokok adalah teknik analisis deskriptif kualitatif. Analisis kualitatif yaitu menjelaskan tentang kinerja pengawas di SMA Negeri 1 Tolitoli, profesionalisme guru SMA Negeri 1 Tolitoli, kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli, dan faktor penghambat kinerja pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri Tolitoli dan solusinya. Analisis deskriptif kualitatif pula digunakan tabel frekuensi yang dinyatakan dalam persentase (%), yaitu penulis menggunakan rancangan deskriptif dengan mempresentasikan alternatif jawaban pada setiap pertanyaan. Adapun rumus persentase yang digunakan sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad Iqbal Hasan:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%.^{10}$$

Keterangan :

P= Presentase

F= Frekuensi

N= Jumlah sampel yang diambil

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

---

<sup>10</sup>Muhammad Iqbal, Hasan, Muhammad, *Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 19.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

###### a. Sejarah singkat berdirinya SMA Negeri 1 Tolitoli

SMA Negeri 1 Tolitoli berdiri pada tanggal 2 Mei tahun 1961. SMA Negeri 1 Tolitoli adalah salah satu lembaga pendidikan yang ada di Tolitoli di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional. Tempat/lokasi sekolah ini terletak di Jl. Jendral Ahmad Yani No. 8 Tolitoli. Sekolah ini memiliki luas tanah 5.100.00 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 3.300.00 m<sup>2</sup>. lokasi sekolah ini berada di tengah kota Tolitoli. Jarak yang ditempuh dari ibu kota kecamatan sekitar 500 m. Dan jaraknya dari ibu kota Kabupaten yaitu 4 m. Sekolah ini dapat ditempuh dari ibu kota Provinsi dengan jarak sekitar 450 Km.<sup>1</sup>

Ada beberapa orang yang pernah menjabat Kepala sekolah di SMA ini sejak didirikannya sampai sekarang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Nama-nama Kepala SMA Negeri 1 Tolitoli 1979

No	Nama	Periode
1	L.T Naukoko	1961-1969
2	Dra. MJ. Lamatige	1969-1973
3	Soenarso, BSC	1973-1991
4	Tola Gauk	1991-1993
5	M. Serajudin, BA	1993-1996
6	Drs. Colla Gauk	1996-2006
7	Drs. M. Natsir Hi. Mallu	2006-2008
8	Drs. Harifuddin, MM	2008-Sekarang

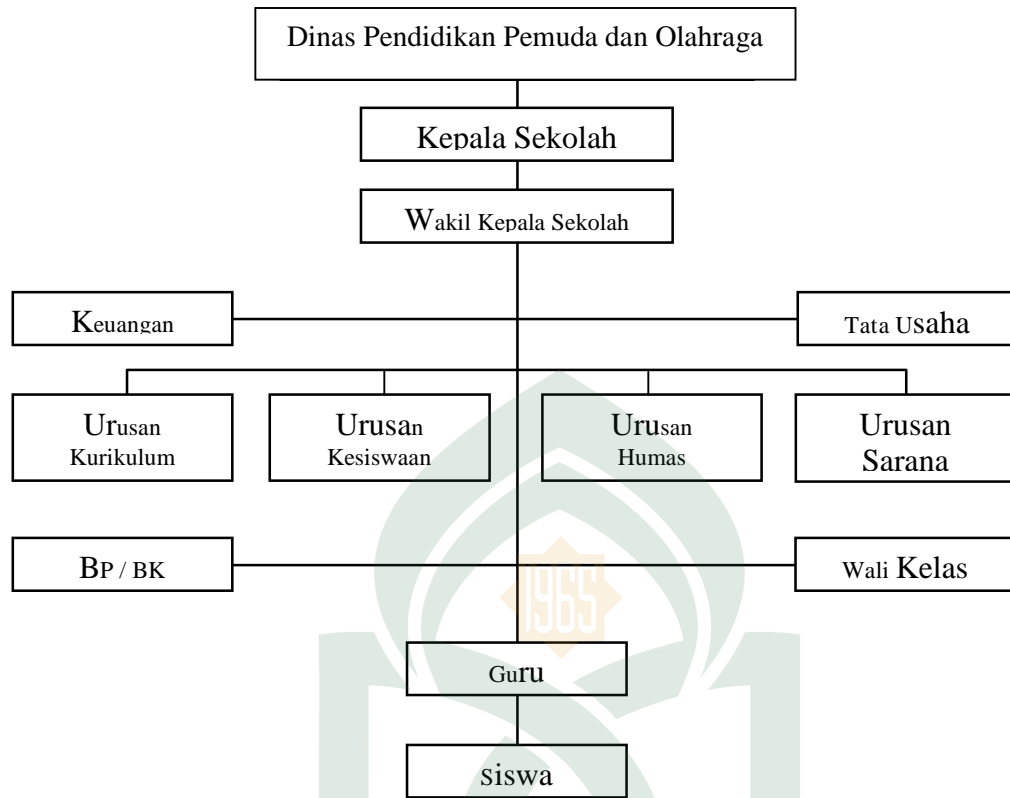
Sumber: Dokumen Administrasi Tata Usaha SMA Negeri 1 Tolitoli

Data ini menunjukkan bahwa selama sekolah ini berdiri telah terjadi 8 kali pergantian pimpinan

---

<sup>1</sup> Profil SMA Negeri 1 Tolitoli Tahun Pelajaran 2011/2012

## b. Struktur Organisasi sekolah



## c. Visi dan Misi sekolah

## 1) Visi

Mewujudkan sekolah yang “IBA” (Iptek, Budaya dan Agamis) yaitu sekolah yang beripek, berbudaya, dan selalu dilandasi nilai-nilai agama.

## 2) Misi

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan yang efektif, kreatif, inovatif.
2. Meningkatkan semangat kompetitif kearah yang positif kepada semua warga sekolah.



3. Menciptakan situasi yang kondusif, agamis di lingkungan sekolah.
4. Mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh siswa sehingga mampu berprestasi.
5. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah.
6. Meningkatkan kepedulian seluruh warga sekolah terhadap lingkungan dan warga masyarakat sekitarnya.

d. Kondisi guru, siswa dan fasilitas di SMA Negeri Tolitoli

1) Guru

Guru SMA Negeri 1 Tolitoli berjumlah 39 orang. Terdiri dari 34 orang guru tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 5 guru tidak tetap yang berstatus Honor. Tabel berikut ini akan menggambarkan tentang guru di SMA Negeri 1 Tolitoli.

Tabel 2. Nama-nama Guru tetap SMA Negeri 1 Tolitoli 2011

No	Nama	Jabatan	Mata Pelajaran
1.	Drs. Harifuddin, MM	Kepala Sekolah	-
2.	Abd. Basit Sy. Hi. Mustafa, S.Pd.M.Pd	Guru Tetap	TIK
3.	Drs. Ilham	Guru Tetap	Sosiologi
4.	Amri, S.Pd	Guru Tetap	Bhs. Inggris
5.	Dra. Nurani Tirajoh, MM	Guru Tetap	Kimia
6.	Dra. Sutarni Ahmad	Guru Tetap	Bhs. Indonesia
7.	Sunaryo, S.Pd	Guru Tetap	Bhs. Indonesia
8.	Dra. Youla Kamasi	Guru Tetap	Bahasa Jerman
9.	Asmariyani, S.Pd	Guru Tetap	Bahasa Indonesia
10	Lestianingsih, S.Pd.M.Pd	Guru Tetap	Biologi
11	Drs. Alim	Guru Tetap	Sejarah
12	Dra. Agusnawati, MM	Guru Tetap	Agama Islam

13	Drs. I. Kotut Wiadnya,MM	Guru Tetap	Matematika
14	Dra. Sakina, MM	Guru Tetap	PKn
15	Dra. Rosmawati,MM	Guru Tetap	Sejarah
16	Nindones Zaitun, S.Pd	Guru Tetap	Bhs. Indonesia
17	Kornelius, S.Pd	Guru Tetap	Bhs. Inggris
18	Sitti Maryam,	Guru Tetap	Biologi
19	Dra. Ratna Ar. Loi	Guru Tetap	Biologi
20	Sitti, S.Pd	Guru Tetap	Fisika
21	Ardin, S.Sd	Guru Tetap	Matematika
22	Hatipa A. Kirab, S.Pd	Guru Tetap	Bh. Indonesia
23	Drs. Moh. Ridwan	Guru Tetap	PKN
24	Yohanes Seri	Guru Tetap	Kimia
25	Siane Kolibu, STH	Guru Tetap	Agama Kristen
26	Andi Lamadaeng, S.Pd	Guru Tetap	Bhs. Indonesia
27	Yosefinatang Lembang, SE,MM	Guru Tetap	Ekonomi
28	Drs. Abd. Kadir	Guru Tetap	PKn
29	Niwayan Samerti,S.Pd.MM	Guru Tetap	Kimia
30	Jefriadi S.Pd	Guru Tetap	Bhs. Inggris
31	Baldah,S.Pd	Guru Tetap	Biologi
32	Hj. Aiman,S.Ag	Guru Tetap	Agama Islam
33	Darjat,S.Ag	Guru Tetap	Agama Islam
34	Darmawati,S.Pd	Guru Tetap	Geografi
35	Diyah Metianius,S.Pd	Guru Tetap	Kimia
36	Yulianti,S.Pd	Guru Tetap	Fisika
37	Abd. Muthalib, S.Pd	Guru Tetap	Olahraga
38	Gustafdhha Amril Ma.Nur, S.Pd	Guru Tetap	Olahraga
39	Dra fatimasang	Guru Tetap	Agama Islam

Sumber: Dokumen Administrasi Tata Usaha SMA Negeri 1 Tolitoli

Data pada tabel 2 diatas memberi makna bahwa tenaga guru di SMA Negeri 1 Tolitoli secara kuantitatif sudah memadai, namun bila ditinjau dari segi kualitatif atau kemampuan dan keterampilan guru dalam proses pembelajaran masih perlu ditingkatkan melalui pembimbingan dari pengawas sekolah maupun pengawas bidang studi baik dari segi manajerial maupun akademik.

Selain guru tetap ada juga guru tidak tetap (tenaga honor) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Nama-nama Guru Honor SMA Tolitoli

No	Nama	Jabatan	Mata Pelajaran
1.	Arsyil Warisman	Guru Honor	Matematika
2.	Henara S. Mio, S.Pd	Guru Honor	Bhs. Inggris
3.	Adi Astuti, S.Sos	Guru honor	Bhs. Inggris
4.	Irma Rosalina, S	Guru Honor	TIK
5.	Yandi Hekmy	Guru Honor	Seni

Sumber: Dokumen Administrasi Tata Usaha SMA 1 Tolitoli

Data ini membuktikan adanya upaya pihak sekolah untuk mengatasi kekurangan tenaga guru yang ada.

e. Siswa

Jumlah siswa yang terdaftar dalam buku administrasi sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli adalah 757 siswa. Terdiri dari 279 siswa kelas X, 234 siswa kelas XI, dan 244 siswa kelas XII. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Keadaan Siswa SMA 1 Tolitoli 2011

No.	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	X A	121	158	279
2.	X B			
3.	X C			
4.	X D			
5.	XI Bahasa	94	140	234
6.	XI IPA			
7.	XI IPS			
8.	XII Bahasa	92	152	244
9.	XII IPA			
10.	XII IPS			
Jumlah		147	184	331

Sumber: Dokumen Administrasi Tata Usaha SMA Negeri 1 Tolitoli

Data ini disajikan untuk memberikan gambaran secara umum bahwa jumlah siswa dan rombongan belajar cukup banyak, yang memerlukan pembinaan dan pembimbingan dari tenaga guru yang profesional.

f. Fasilitas

Adapun keadaan bangunan SMA 1 Tolitoli cukup memadai, teratur dan bersih. Dibangun secara permanen dan semi permanen yang berada pada lokasi yang strategis hingga menunjang proses belajar mengajar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Fasilitas SMA Tolitoli 2011.

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
2.	Ruang Administrasi	1	Baik
3.	Ruang Dewan Guru	1	Baik
4.	Ruang Belajar/Teori	22	Baik
5.	Perpustakaan	1	Baik
6.	Ruang UKS	1	Baik
7.	WC Murid	9	Baik
8.	WC Dewan Guru	3	Baik
9.	Tempat Parkir	1	Tidak permanen
10.	Lapangan Olah Raga	1	Baik
11.	Rumah Penjaga Sekolah	1	Baik
12.	Ruang OSIS	1	Baik

13	Ruang Komputer	1	Baik
14	Laboratorium IPA	1	Baik
15	Ruang Ibadah/Mushala	1	Baik
16	Gudang	1	Cukup baik
17	Ruang Keterampilan	1	Baik
18	Ruang Aula Serba Guna	1	Baik
19	Ruang MGMP	1	Baik
20	Ruang Keporasi	1	Baik
21	Ruang Kantin	1	Cukup baik
22	Laboraorium bahasa	1	Baik
23	Laboraorium multimedia	1	Baik
24	Laboraorium kimia	1	Baik

Data ini bermakna sebagai gambaran umum bahwa SMA Negeri 1 Tolitoli sudah memiliki pasilitas dan Sarana yang memadai sehingga membutuhkan tenaga yang trampil dan profesional.

## 2. Kinerja Pengawas SMA Negeri 1 Tolitoli

Kinerja Pengawas SMA Negeri 1 Tolitoli masih belum sesuai apa yang diharapkan, yakni belum maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas. Seperti yang diamanatkan dalam Permendiknas Nomor 12 tahun 2000 tentang standar pengawas sekolah dan madrasah dimana tugas pokok pengawas adalah :

- a. Membina dan mengembangkan
- b. Memantau (monitoring).
- c. Menilai (evaluating)
- d. Mensupervisi (supervising)

Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Jadi, Koordinator Pengawas mengemukakan bahwa kinerja pengawas sekolah sesungguhnya belum maksimal. Hal ini di perkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah yang menjelaskan bahwa kunjungan suvervisi pengawas sekolah hanya dilakukan dua kali

dalam setahun sehingga pelaksanaan supervisi kelas belum bisa menjangkau semua guru, salasatu kelemahan pengawas menurut hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pengawas Abd. Rahim Abbas bahwa kunjungan pengawas kesekolah belum memiliki jadwal tetap dan belum memiliki program yang dapat di jadikan acuan dalam pembinaan profesionalitas guru, Memang diakui dia sudah melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya, namun kualitas dan ketuntasan proses pelaksanaan tugas tersebut belum memadai atau belum dilakukan secara profesional, yaitu: 1) Pemantauan standar isi, standar proses, 2) Penanganan masalah pembimbingan, 3) dan pelatihan profesional guru dan Kepala Sekolah belum dilaksanakan secara profesional.<sup>2</sup>

Harifuddin, Kepala SMA Negeri 1 Tolitoli mengemukakan bahwa pengawas sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli sudah dapat menjalankan tugasnya dengan baik, namun masih ada sebagian tugas tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Tugas tersebut adalah: 1) jarang berkunjung ke sekolah binaan, 2) kurang melakukan pembinaan dan pelatihan terhadap guru binaannya, yang tentunya merupakan suatu prioritas utama dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam menunjang proses pembelajaran.<sup>3</sup>

Berdasarkan uraian tersebut diatas, kunjungan kesekolah hanya dilakukan dua kali dalam setahun itupun baru sebatas supervisi administrasi pembelajaran dan supervisi proses pembelajaran di kelas sehingga dapat dipahami bahwa kinerja pengawas sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli belum sesuai yang diharapkan, yakni belum maksimal menjalankan tugasnya sebagai pengawas, seperti jarang berkunjung ke sekolah binaan

---

<sup>2</sup>Jadi, Koordinator Pengawas, Wawancara di Tolitoli, tanggal 1 Juli 2011.

<sup>3</sup>Harifuddin, Kepala SMA Negeri 1 Tolitoli, wawancara, di SMA Negeri 1 Tolitoli, tanggal 4 Juli 2011.

dan kurang memberi pembinaan dan pelatihan kepada para guru binaan. Sementara kenyataan dilapangan pengawas sekolah belum maksimal dalam melaksanakan supervisi dan pembinaan.

Lebih jelas mengenai penilaian kinerja pengawas sekolah oleh koordinator pengawas, dapat dilihat pada tabel.

Taabel 6  
Penilaian Kinerja Pengawas Sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli

NO	MATERI PENILAIAN	KONDISI			
		KURANG	CUKUP	BAIK	BAIK SEKALI
1	Menyusun program pengawasan				
2	Melaksanakan pembinaan guru dan kepek				
3	Memantau pelaksanaan standar isi. Standar proses, skl, st, PTK, st, sarana dan prasarana, st pengelolaan, st. pembiayaan dan st. penilaian pendidikan				
4	Melaksanakan penilaian kinerja guru dan kepek				
5	Melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan pada sekolah binaan				
6	Menyusun program pembimbingan dan pelatihan profesional guru di KKG/MGMG/MGP dan/atau KKKS/MKKS dan sejenisnya.				
7	Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan profesional guru dan kepek				
8	Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan kepek dalam menyusun program sekolah, rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah dan sistem informasi dan manajemen.				
9	Mengevaluasi hasil pembimbingan dan pelatihan profesional guru dan kepek				
10	Membimbing Pengawas Sekolah Muda dalam melaksanakan tugas pokok.				

Sumber Data: Diknas Kabupaten Tolitoli, 2011.

Berdasarkan data pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa kategori penilaian kinerja pengawas Sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli adalah baik dan tidak ada kategori penilain yang memperoleh baik sekali, bahkan ada di antara tugas-tugas pengawas sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli yang memperoleh penilain cukup. Ini memberi indikasi bahwa kinerja pengawas sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli belum maksimal atau belum sesuai yang diharapkan. Terutama sekali volume pengawas sekolah hanya dilakukan dua kali dalam setahun.

### **3. Profesionalitas Guru SMA Negeri 1 Tolitoli**

Tugas dan tanggung jawab guru dalam proses belajar mengajar erat kaitannya dengan kemampuan guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar. Mengajar yang merupakan aktifitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak didik, sehingga terjadi proses belajar mengajar. Dengan demikian, pengajaran bukanlah sesuatu yang terjadi secara kebetulan, melainkan adanya kemampuan yang dimiliki guru tentang dasar-dasar mengajar.

Proses belajar ini mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Proses belajar yang dijalankan di SMA Negeri 1 Tolitoli merupakan inti dari proses pendidikan formal dengan guru sebagai pemegang peran utama. Jadi proses pembelajaran sangat ditentukan oleh profesionalitas guru dan dalam mengelola proses pembelajaran.

Profesionalitas guru SMA Negeri 1 Tolitoli masih kurang atau belum sesuai harapan. Sebagai indikator kurangnya profesionalisme yang dimiliki guru tersebut, dapat dilihat antara lain:



a. Sebagai guru kurang terampil menyusun rencana pembelajaran

Salah satu indikator ketidakprofesionalan guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya sebagian guru yang kurang terampil dalam menyusun rencana pembelajaran. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Abd. Basit bahwa dia masih kurang terampil menyusun rencana pembelajaran terutama dalam membuat kurikulum yang berbasis kompetensi (KTSP), sehingga kadang-kadang dalam menyampaikan materi ajar kurang terarah dan tidak tuntas.<sup>4</sup>

Uraian tersebut dipahami bahwa salah satu indikator adanya sebagian guru yang kurang profesional di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah kurang terampil menyusun rencana pembelajaran, sehingga materi ajar yang disampaikan kadang-kadang kurang terarah dan tidak tuntas.

Lebih jelas pernyataan guru tentang keterampilan membuat rencana pembelajaran, dapat dilihat pada tabel.

Tabel 7  
Tanggapan Kepala Sekolah tentang Keterampilan Guru Menyusun Rencana Pembelajaran

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Sangat Terampil	15 Orang	40
2	Terampil	12 Orang	30
3	Kurang Terampil	12 Orang	30
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data : Tabulasi Angket No. 1

Data pada tabel 7 tersebut diketahui bahwa ada sebagian guru SMA Negeri 1 Tolitoli yang masih kurang terampil menyusun rencana pembelajaran. Hal terlihat ada 21 orang atau 34 % di antara mereka yang menyatakan kurang terampil menyusun rencana pembelajaran, 25 orang atau 41 % yang menyatakan terampil, dan hanya ada 15 orang

<sup>4</sup>Abd. Basit H. Mustafa, Guru SMA Negeri 1 Tolitoli, wawancara di SMA Negeri 1 Tolitoli, tanggal 4 Juli 2011.

atau 25 % di antara mereka yang menyatakan sangat terampil. Ini memberi indikasi bahwa salah satu bentuk ketidakprofesionalan guru SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya sebagian di antara mereka yang belum terampil dalam menyusun rencana pembelajaran.

b. Kurang terampil dalam Mengelola Proses Pembelajaran

Indikator lain dari adanya guru yang kurang profesional di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya sebagian guru yang kurang terampil dalam mengelola proses pembelajaran. Hal tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh Aiman, S.Ag salah seorang guru di SMA Negeri 1 Tolitoli bahwa salah satu bukti kurang profesionalisme guru di sini adalah adanya sebagian guru yang masih belum terampil dalam mengelola proses pembelajaran. Kekurangmampuan tersebut, antara lain: adanya sebagai guru yang kurang terampil dalam menyampaikan materi ajar, seperti: kurang mampu menggunakan bahasa yang komunikatif yang dapat dipahami siswa, kurang terampil dalam menggunakan metode yang bervariasi, kurang mampu menjaga ketertiban kelas, dan lain-lain sehingga proses pembelajaran kadang-kadang mengalami hambatan atau tidak mencapai tujuan.<sup>5</sup>

Sesuai hal tersebut Alimin mengemukakan bahwa dia sebenarnya masih kurang mampu mengelola proses pembelajaran sebagaimana yang diharapkan. Dia masih kurang terampil menggunakan metode yang bervariasi, belum terlalu terampil dalam menangani siswa yang bermasalah, bahkan kadang-kadang dia juga menyampaikan materi ajar yang tidak sistematis.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Aiman,S.Ag, Guru SMA Negeri 1 Tolitoli, wawancara di SMA Negeri 1 Tolitoli, tanggal 12 Juli 2011.

<sup>6</sup>Alimin, guru SMA Negeri 1 Tolitoli, wawancara, di SMA Negeri 1 Tolitoli tanggal 4 Juli 2011.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa salah satu indikator kurang profesionalitas sebagian guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya sebagian guru yang kurang terampil dalam mengelola proses pembelajaran, seperti kurang mampu menyampaikan materi ajar secara sistematis dan tuntas, kurang mampu menggunakan metode yang bervariasi, dan lain-lain keterampilan yang seharusnya dimiliki oleh setiap guru.

Lebih jelas mengenai keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran, dapat dilihat pernyataan guru pada beberapa tabel:

Tabel 8  
Pernyataan Guru tentang Penguasaan Materi Ajar yang Disampaikan

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Selalu menguasai	25 Orang	74
2	Kadang-kadang menguasai	14 Orang	26
3	Tidak pernah menguasai	0 Orang	0
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data : Tabulasi Angket No. 2

Data pada tabel 8 tersebut diketahui bahwa ada sebagian guru SMA Negeri 1 Tolitoli yang masih kadang-kadang menguasai materi ajar yang sedang disampaikan. Hal tersebut terlihat ada 16 orang atau 26 % di antara mereka yang menyatakan kadang-kadang menguasai materi yang sedang disampaikan, dan hanya ada 45 orang atau 74 % di antara mereka yang menyatakan selalu menguasai materi ajar yang sedang disampaikan. Ini memberi petunjuk bahwa salah satu indikasi kurangnya profesionalitas sebagian guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya sebagian di antara mereka yang kadang-kadang menguasai materi ajar yang sedang disampaikan dalam proses pembelajaran.

Tabel 9  
 Pernyataan Guru Tentang Memberi Pertanyaan Kepada Siswa Ketika Membawakan Materi Ajar

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Selalu	20 Orang	41
2	Kadang-kadang	16 Orang	54
3	Tidak pernah	3 Orang	5
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data: Tabulasi Angket No.3.

Berdasarkan data pada tabel 9 tersebut dapat dilihat umumnya guru menjawab kadang-kadang bertanya kepada siswa ketika sedang menyampaikan materi ajar. Hal tersebut terlihat ada 20 orang atau 54 % di antara mereka yang menyatakan kadang-kadang memberikan pertanyaan kepada siswa. Hanya 16 orang atau 41 % di antara mereka yang menyatakan selalu memberi pertanyaan kepada siswa, bahkan ada 3 orang guru atau 5 % yang menyatakan tidak pernah memberi pertanyaan kepada siswa ketika sedang membawakan materi ajar. Ini memberi indikasi bahwa masih ada sebagian guru yang ada di SMA Negeri 1 Tolitoli masih kurang mampu atau kurang terampil melakukan komunikatif kepada siswa dalam proses pembelajaran. Memberikan pertanyaan kepada siswa merupakan salah satu metode yang memancing siswa untuk selalu aktif dan interaktif dalam proses pembelajaran. Memberikan pertanyaan kepada siswa, berarti mengajak siswa untuk saling berinteraksi, sehingga respon siswa terhadap materi ajar yang disampaikan juga terlaksana, yang tentunya juga dapat memberi motivasi siswa untuk bertanya.

Tabel 10  
Pernyataan Guru Tentang Siswa Bertanya Kepada Guru Ketika Membawakan Materi Ajar

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Selalu	20 Orang	50
2	Kadang-kadang	15 Orang	40
3	Tidak pernah	4 Orang	10
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data: Tabulasi Angket No.4.

Berdasarkan data pada tabel 10 tersebut dapat dilihat umumnya guru menjawab siswa kadang-kadang mengajukan pertanyaan kepada guru apabila ia sedang menyajikan materi ajar. Hal tersebut terlihat ada 40 orang atau 66 % di antara mereka yang menyatakan kadang-kadang ada siswa bertanya kepadanya tentang materi ajar yang disampaikan. Hanya 18 orang atau 30 % di antara mereka yang menyatakan siswa selalu bertanya kepadanya apabila ia menyampaikan materi ajar, dan bahkan ada satu orang atau 4 % di antara mereka yang menyatakan tidak pernah siswa bertanya kepadanya apabila ia sedang menyampaikan materi ajar. Ini memberi indikasi bahwa respon siswa terhadap materi ajar yang disampaikan oleh guru kurang. Hal tersebut tentunya memberi petunjuk bahwa ada sebagian guru yang masih kurang terampil melakukan komunikasi atau kurang komunikatif dalam proses pembelajaran.

Tabel 11  
Pernyataan Guru Tentang Variasi Bahasa yang Digunakan Guru dalam Proses Pembelajaran

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Selalu	15 Orang	41
2	Kadang-kadang	23 Orang	57
3	Kadang-kadang	1 Orang	2
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data: Tabulasi Angket No.5.

Berdasarkan data pada tabel 11 tersebut dapat dilihat umumnya guru menjawab kadang-kadang menggunakan bahasa yang bervariasi. Hal tersebut terlihat ada 15 orang atau 57 % di antara mereka yang menyatakan kadang-kadang menggunakan bahasa pengantar yang bervariasi. Hanya ada 23 orang 41 % di antara mereka yang menyatakan selalu menggunakan bahasa yang bervariasi, dan bahkan ada 1 orang atau 2 % di antara mereka yang menyatakan tidak pernah menggunakan bahasa yang bervariasi dalam membawakan materi ajar. Ini memberi indikasi bahwa ada guru hanya terpaku pada satu bahasa yang dipakai dalam proses pembelajaran. Hal tersebut tentunya berdampak pada ketidakpahaman sebagian siswa tentang materi ajar yang disampaikan.

Tabel 12  
Pernyataan Guru Tentang Variasi Metode yang Digunakan dalam Proses Pembelajaran PAI

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Selalu	14 Orang	43
2	Kadang-kadang	24 Orang	55
3	Tidak pernah	1 Orang	2
	Jumlah	39 Orang	100

Sumber Data: Tabulasi Angket No.6.

Berdasarkan data pada tabel 12 tersebut dapat dilihat umumnya guru menjawab kadang-kadang menggunakan metode yang bervariasi. Hal tersebut terlihat ada 14 orang atau 55 % di antara mereka yang menyatakan guru kadang-kadang menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi. Hanya ada 24 orang 43 % di antara mereka yang menyatakan selalu menggunakan metode yang bervariasi, dan bahkan ada 1 orang atau 2 % di antara mereka yang menyatakan tidak pernah menggunakan metode yang bervariasi dalam membawakan materi ajar. Ini memberi indikasi bahwa ada guru hanya terpaku pada satu atau dua metode yang dipakai dalam proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran tidak sesuai yang diharapkan.

Tabel 13  
Pernyataan Guru tentang Kemampuan Menangani Siswa Kesulitan Belajar

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Selalu mampu	10 Orang	28
2	Kadang-kadang mampu	28 Orang	70
3	Tidak pernah mampu	1 Orang	2
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data : Tabulasi Angket No. 7

Berdasarkan data pada tabel 13 tersebut dapat diketahui umumnya guru menjawab kadang-kadang mampu menyelesaikan siswa yang kesulitan belajar. Hal tersebut terlihat ada 28 orang atau 50 % di antara mereka yang menyatakan kadang-kadang mampu menyelesaikan siswa yang kesulitan belajari. Hanya ada 10 orang 28% di antara mereka yang menyatakan selalu mampu menyelesaikan siswa yang kesulitan belajar, dan bahkan ada 1 orang atau 2 % di antara mereka yang menyatakan tidak pernah mampu menyelesaikan atau menangani siswa yang mengalami kesulitan belajar. Ini memberi indikasi bahwa sebagian guru belum terampil atau belum mampu menangani siswa yang mengalami kesulitan belajar, yang tentunya merupakan salah satu petunjuk kurangnya profesionalisme sebagian guru di SMA Negeri 1 Tolitoli.

Tabel 14  
Pernyataan Guru tentang Kemampuan dalam Mengelola Kelas

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Selalu mampu	20 Orang	51 %
2	Kadang-kadang mampu	19 Orang	49 %
3	Tidak pernah mampu	0 Orang	0 %
Jumlah		39 Orang	100 %

Sumber Data : Tabulasi Angket No. 8

Berdasarkan data pada tabel 14 tersebut dapat diketahui bahwa masih ada di antara guru yang ada di SMA Negeri 1 Tolitoli hanya kadang-kadang mampu mengelola kelas, seperti menjaga disiplin dan tertib kelas. Hal tersebut terlihat ada 19 orang atau 49 % di antara mereka yang menyatakan kadang-kadang mampu mengelola kelas, dan hanya ada 20 orang atau 51 % yang menyatakan selalu mampu mengelola kelas ketika membawakan materi ajar. Ini memberi indikasi bahwa salah satu petunjuk kurangnya profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah sebagian guru yang masih belum mampu mengelola kelas terutama menjaga ketertarikan dan kedisiplinan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran.

#### **4. Kinerja Pengawas Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli**

Kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli belum efektif. Indikasi dari ketidakefektifan tersebut, antara lain:

- a. Kinerja Pengawas Kurang Berimplikasi terhadap Peningkatan Keterampilan Guru dalam Merencanakan Pembelajaran

Salah satu indikasi dari ketidakefektifan kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya kinerja guru yang kurang berpengaruh atau kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam perencanaan pembelajaran. Hal tersebut, sebagaimana dikemukakan oleh Amri salah seorang guru SMA Negeri 1 Tolitoli bahwa kinerja pengawas sekolah belum memberikan kontribusi atau belum terlalu berpengaruh terhadap peningkatan keterampilannya dalam merencanakan pembelajaran. Ilmu atau keterampilan yang ia



peroleh termasuk keterampilan dalam merencanakan pembelajaran diperoleh melalui berbagai pelatihan termasuk diperoleh ketika ia belajar pada jenjang pendidikan S1 di pendidikan keguruan. Dia kurang mendapat arahan dan bimbingan dari pengawas sekolah terutama mengenai keterampilan menyusun rencana pembelajaran, sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap tingkat keprofesionalannya.<sup>7</sup>

Uraian tersebut dipahami bahwa salah satu indikasi dari ketidakefektifan kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya kinerja pengawas yang kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam merencanakan pembelajaran. Lebih jelas mengenai hal tersebut, dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15

Pernyataan Guru tentang Kinerja Pengawas Sekolah Berimplikasi terhadap Peningkatan Keterampilan Perencanaan Pembelajaran

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Berimplikasi	17 Orang	34
2	Kurang berimplikasi	21 Orang	64
3	Tidak berimplikasi	1 Orang	2
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data : Tabulasi Angket No. 9

Berdasarkan data pada tabel 15 tersebut dapat diketahui bahwa umumnya guru menyatakan kinerja pengawas sekolah kurang berimplikasi terhadap keterampilan guru dalam merencanakan pembelajaran. Hal tersebut terlihat ada 21 orang atau 64 % di antara mereka yang menyatakan kurang berimplikasi, hanya ada 17 orang atau 34 % di antara mereka yang menyatakan berimplikasi terhadap peningkatan kemampuan atau keterampilan merencanakan pembelajaran, dan bahkan ada 1 orang atau 2 % yang menyatakan tidak berimplikasi, dan ini hanya dijawab oleh guru yang memang tidak

<sup>7</sup>Amri, Guru SMA Negeri 1 Tolitoli, wawancara di SMA Negeri 1 Tolitoli, tanggal 6 Juli 2011.

pernah mengikuti arahan dan bimbingan dari pengawas sekolah. Ini memberi indikasi bahwa kinerja pengawas sekolah di SMA Negeri 1 Tolitoli kurang efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru terutama dalam meningkatkan keterampilan guru untuk menyusun perencanaan pembelajaran.

b. Kinerja Pengawas Kurang Berimplikasi terhadap Peningkatan Keterampilan Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran

Indikasi lain dari ketidakefektifan pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya kinerja pengawas yang kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Aiman, S.Ag bahwa kinerja pengawas sekolah kurang maksimal, sehingga kurang berimplikasi atau kurang berpengaruh dalam meningkatkan profesionalismenya terutama tentang keterampilan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Keterampilan dalam mengelola proses pembelajaran umumnya diperoleh dari berbagai kegiatan terutama ketika ia kuliah di perguruan tinggi.

Uraian tersebut dipahami bahwa salah satu indikasi adanya ketidak efektifan kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah adanya kinerja pengawas yang kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, yaitu kurangnya arahan dan bimbingan pengawas sekolah membuat guru kurang mendapatkan pengetahuan, motivasi, dan keterampilan termasuk keterampilan dalam proses pembelajaran. Lebih jelas dapat dilihat tabel:

Tabel 17

Pernyataan Guru tentang Kinerja Pengawas Sekolah Berimplikasi terhadap Peningkatan Keterampilan Pelaksanaan Pembelajaran

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Berimplikasi	16 Orang	33
2	Kurang berimplikasi	22 Orang	65
3	Tidak berimplikasi	1 Orang	2
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data : Tabulasi Angket No. 10

Berdasarkan data pada tabel 17 tersebut dapat diketahui bahwa umumnya guru menyatakan kinerja pengawas sekolah kurang berimplikasi terhadap keterampilan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal tersebut terlihat ada 22 orang atau 65 % di antara mereka yang menyatakan kurang berimplikasi, hanya ada 16 orang atau 33 % di antara mereka yang menyatakan berimplikasi terhadap peningkatan kemampuan atau keterampilan melaksanakan pembelajaran, dan bahkan ada 1 orang atau 2 % yang menyatakan tidak berimplikasi, dan ini hanya dijawab oleh guru yang memang tidak pernah mengikuti arahan dan bimbingan dari pengawas sekolah terutama mengenai pelaksanaan pembelajaran. Ini memberi indikasi bahwa kinerja pengawas sekolah di SMA Negeri 1 Tolitoli kurang efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru terutama dalam meningkatkan keterampilan guru untuk melakukan proses pembelajaran.

- c. Kinerja Pengawas Kurang Berimplikasi terhadap Peningkatan Keterampilan Guru dalam Penilaian Hasil Pembelajaran

Drs. Ilham mengemukakan bahwa dia kurang mendapat arahan dan bimbingan dari pengawas sekolah terutama dalam menilai atau mengevaluasi hasil belajar, sehingga

kinerja pengawas sekolah kurang berimplikasi terhadap keterampilan yang dia miliki terutama keterampilan melakukan evaluasi.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa salah satu indikasi ketidakefektivan kinerja pengawaas sekolah dalam meningkatkn profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolittoli adalah adanya kinerja guru yang kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam menilai hasil belajar. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel:

Tabel 18  
Pernyataan Guru tentang Kinerja Pengawas Sekolah Berimplikasi terhadap Peningkatan Keterampilan Penilaian Hasil Belajar

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Berimplikasi	13 Orang	37
2	Kurang berimplikasi	25 Orang	61
3	Tidak berimplikasi	1 Orang	2
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data : Tabulasi Angket No. 11

Berdasarkan data pada tabel 18 tersebut dapat diketahui bahwa umumnya guru menyatakan kinerja pengawas sekolah kurang berimplikasi terhadap keterampilan guru dalam menilai hasil belajar. Hal tersebut terlihat ada 25 orang atau 61 % di antara mereka yang menyatakan kurang berimplikasi, hanya ada 13 orang atau 37 % di antara mereka yang menyatakan berimplikasi terhadap peningkatan kemampuan atau keterampilan melaksanakan penilaian hasil belajar, dan bahkan ada 1 orang atau 2 % yang menyatakan tidak berimplikasi, dan ini hanya dijawab oleh guru yang memang tidak pernah mengikuti arahan dan bimbingan dari pengawas sekolah terutama mengenai penilaian hasil belajar. Ini memberi indikasi bahwa kinerja pengawas sekolah di SMA Negeri 1 Tolitoli kurang

---

<sup>8</sup>Drs. Ilham, Wakasek Humas 1 Tolitoli, wawancara di SMA Negeri 1 Tolitoli, tanggal 6 Juli 2011

efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru terutama dalam meningkatkan keterampilan guru untuk menilai hasil belajar.

## **5. Faktor Penghambat Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan Profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli**

### **a. Faktor Penghambat**

#### **1) Pengawas Kurang Profesional.**

Salah satu faktor yang menjadi penghambat kinerja pengawas sekolah adalah masih kurangnya profesionalisme pengawas sekolah. Hal tersebut, sebagaimana dikemukakan oleh Amri salah seorang guru SMA Negeri 1 Tolitoli bahwa tingkat profesionalisme pengawas di sini sesungguhnya masih kurang. Hal tersebut dapat dilihat antara lain masih kurang terampil dalam melaksanakan pembimbingan dan pelatihan para guru binaan, dan lain-lain tugas dan tanggung jawab yang harus diemban secara profesional.

Uraian tersebut dipahami bahwa salah satu faktor yang menjadi penghambat kinerja pengawas sekolah di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah profesionalisme pengawas masih kurang, sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

Lebih jelas mengenai pernyataan guru tentang keprofesionalan pengawas sekolah di SMA Negeri 1 Tolitoli dapat dilihat pada tabel:

Tabel 19  
Pernyataan Guru tentang Profesionalisme Pengawas Sekolah dalam Menjalankan Tugasnya

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Profesional	27 Orang	61
2	Kurang profesional	11 Orang	37
3	Tidak profesional	1 Orang	2
Jumlah		39 Orang	100

Sumber Data : Tabulasi Angket No. 12

Berdasarkan data pada tabel 19 tersebut dapat diketahui bahwa umumnya guru menyatakan profesionalisme pengawas sekolah dalam menjalankan tugasnya masih kurang. Hal tersebut terlihat ada 11 orang atau 37 % di antara mereka yang menyatakan kurang profesional, hanya ada 27 orang atau 61 % di antara mereka yang menyatakan profesional, dan bahkan ada 1 orang atau 2 % yang menyatakan tidak profesional, dan ini hanya dijawab oleh guru yang memang kurang senang dengan pengawas sekolah, sehingga tidak dapat dinilai secara profesional pula. Ini memberi indikasi bahwa tingkat profesional pengawas sekolah masih kurang, yakni masih ada kekurangan yang perlu dibenahi.

## 2) Sebagian Guru yang Enggan Mendapat Arahan dan Bimbingan Dari Pengawas

Faktor lain yang menjadi penghambat kinerja pengawas sekolah di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya sebagian guru binaan yang enggan mengikuti arahan dan bimbingan pengawas sekolah. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Abd. Rahim Pengawas Sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli bahwa ada sebagian guru yang enggan mengikuti arahan dan bimbingan dari pengawas sekolah, sehingga proses pembinaan mengalami hambatan yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja pengawas sekolah.<sup>9</sup>

Uraan tersebut dipahami bahwa salah satu faktor yang menjadi penghambat kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah adanya sebagian guru yang enggan mengikuti arahan dan bimbingan pengawas sekolah. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel 20.

Tabel 20

Pernyataan Guru tentang Mengikuti Arahan dan Bimbingan Pengawas Sekolah

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Selalu Mengikuti	25 Orang	57
2	Kadang-kadang Mengikuti	13 Orang	41
3	Tidak Pernah Mengikuti	1 Orang	2
Jumlah		39 Orang	100

<sup>9</sup>Abd. Rahim, Pengawas Sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli, wawancara di Tolitoli, tanggal 4 Juli 2011.

Sumber Data : Tabulasi Angket No. 13

Berdasarkan data pada tabel 20 tersebut dapat diketahui bahwa ada sebagian guru yang enggan mengikuti petunjuk, arahan, dan bimbingan pengawas sekolah. Hal tersebut terlihat ada 13 orang atau 41 % di antara mereka yang menyatakan kadang-kadang mengikuti, hanya ada 25 orang atau 57 % di antara mereka yang menyatakan selalu mengikuti, dan bahkan ada 1 orang atau 2 % yang menyatakan tidak pernah mengikuti, dan ini hanya dijawab oleh guru yang memang kurang senang dengan pengawas sekolah, sehingga tidak pernah mengikutii arahan dan petunjuknya. Ini memberi indikasi bahwa salah satu faktor yang menjadi hambatan pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri Tolitoli adalah adanya sebagian guru enggan mengikuti petunjuk dan arahan pengawas sekolah.

#### 1) Peningkatan Profesionalisme Pengawas

Abd. Basit Sy. Hi. Mustafa mengemukakan bahwa salah satu solusi dalam mengatasi hambatan kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di sini adalah meningkatkan profesionalisme pengawas sekolah. Hal tersebut dilakukan antara lain melakukan berbagai pelatihan dan bahkan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.<sup>10</sup>

Uraian tersebut dipahami bahwa salah satu solusi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah meningkatkan profesionalisme pengawas sekoalah dengan

---

<sup>10</sup>Abd. Rahim, Pengawas Sekolah SMA Negeri 1 Toltitoli, *wawancara* di Tolitoli, tanggal 4 Juli 2011.

melakukan berbagai kegiatan dan pelatihan terutama melanjutkan pendidikan ke jejang yang lebih tinggi yaitu program strata 2 (S2).

## 2) Maksimalisasi Komunikasi dengan Para Guru Binaan

Solusi lain yang dilakukan dalam mengatasi hambatan kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah memaksimalkan komunikasi dengan para guru binaan. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Abd. Rahim bahwa agar para guru lebih mendapat arahan, bimbingan, dan arahan dari pengawas sekolah, maka pengawas sekolah selalu menjalin komunikasi secara intensif.<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dipahami bahwa salah satu solusi dalam mengatasi hambatan pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah memaksimalkan komunikasi dengan guru binaan, yang ada di SMA Negeri 1 Tolitoli.

## **B. Pembahasan**

### 1. Kinerja Pengawas SMA Negeri 1 Tolitoli

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pengawas sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli belum sesuai yang diharapkan, yakni belum maksimal menjalankan tugasnya sebagai pengawas, seperti jarang berkunjung ke sekolah binaan dan kurang memberi pembinaan dan pelatihan kepada para guru binaan.

Hal tersebut tentu merupakan suatu fenomena yang tidak boleh terjadi., yakni bahwa tugas pokok pengawas sekolah adalah mengadakan bimbingan dan pembinaan pada guru binaannya, sebagaimana diamanatkan pada SK Menpan nomor 118 tahun 1996

---

<sup>11</sup> Abd. Rahim, Pengawas Sekolah SMA Negeri 1 Tolitoli, *wawancara*, tanggal 4 Juli 2011.



tentang jabatan fungsional pengawas dan angka kreditnya, Keputusan bersama Mendikbud nomor 03420/O/1996 dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara nomor 38 tahun 1996 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional pengawas serta Keputusan Mendikbud nomor 020/U/1998 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya, dapat dikemukakan tentang tugas pokok dan tanggung jawab pengawas sekolah yang meliputi antara lain: Melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai dengan penugasannya pada TK, SD, SLB, SLTP dan SLTA, meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar/bimbingan dan hasil prestasi belajar/bimbingan siswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, melaksanakan pembinaan guru dan Kepala Sekolah, melaksanakan penilaian guru dan kepala sekolah, dan menyusun program pembinaan dan latihan, dan melakukan pembimbingan dan latihan.

## **2. Profesionalisme Guru SMA Negeri 1 Tolitoli**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa profesionalisme guru SMA Negeri 1 Tolitoli masih kurang dengan indikator antara lain: Kurang terampil menyusun rencana pembelajaran, kurang terampil dalam mengelola proses pembelajaran, seperti kurang terampil dalam menyampaikan materi ajar, kurang terampil dalam menggunakan metode yang bervariasi, dan lain-lain sehingga proses pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Fenomena seperti tersebut, seharusnya tidak boleh terjadi pada setiap guru termasuk guru. Dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran, maka setiap guru harus memahami tugas dan kewajibannya karena sangat berguna terhadap cara bertindak dan berbuat dalam menunaikan pekerjaan sehari-hari di sekolah maupun di masyarakat.

Dalam kegiatan proses pembelajaran dapat dikatakan bahwa guru sangat memegang peranan yang sangat penting sehingga tercipta situasi belajar dan mengajar yang memungkinkan tercapainya tujuan pengajaran.

Sebagai seorang pendidik, guru harus memiliki beberapa syarat khusus. Untuk melaksanakan tugas mengajar ia dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar pengetahuan disertai pula dengan seperangkat keterampilan keguruan dan pada kondisi tersebut ia belajar mempersonalisasikan beberapa sikap keguruan yang diperlukan dalam proses pengajaran. Kesemuanya itu akan menyatu dalam diri seorang guru sehingga merupakan seorang yang memiliki kepribadian khusus, yakni ramuan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan keguruan serta penguasaan beberapa ilmu pengetahuan yang akan ditransformasikan pada siswanya, sehingga mampu membawa perubahan dalam tingkah laku siswa atau murid itu sendiri.

Proses pendidikan di desain sedemikian rupa untuk memudahkan siswa memahami pelajaran. Hampir semua dari faktor pendidikan operasionalnya dilaksanakan oleh guru. Sebagai elemen penting dalam lingkup pendidikan, keberhasilan pendidikan tergantung di tangan guru. Pada tangan pendidik kurikulum akan hidup dan bermakna sehingga menjadi makanan yang mendatangkan selera untuk disantap oleh siswa. Karena itu, peran guru harus lebih dimantapkan dalam rangka meningkatkan pendidikan, khususnya pada pembentukan pribadi siswa yakni selalu pada sikap yang normal seperti disiplin dan taat pada aturan sekolah dan tidak bermasalah.

### **3. Kinerja Pengawas Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli**

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli belum efektif, dengan indikasi antara lain: Kinerja pengawas kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam merencanakan pembelajaran, kinerja pengawas kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja pengawas kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam penilaian hasil pembelajaran.

#### **4. Faktor Penghambat Kinerja Pengawas**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa salah satu faktor yang menjadi penghambat kinerja pengawas sekolah di SMA Negeri 1 Tolitoli adalah profesionalisme pengawas masih kurang, sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Faktor lain yang menjadi kendala kinerja pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah adanya sebagian guru yang enggan mengikuti arahan pengawas, yang tentunya merupakan suatu yang yang memperhatikan yang tentunya perlu mencari solusinya, menjalin kerjasama dan komunikasi yang intensif dengan guru binaan.

Pengawas sekolah seharusnya lebih profesional dan kompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas, berbagai kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh pengawas sekolah, antara lain:

- a) Memberikan arahan adalah upaya Pengawas Sekolah agar guru dan tenaga lain di sekolah yang diawasi dalam melaksanakan tugasnya lebih terarah dan mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

- b) Memberikan bimbingan adalah upaya Pengawas Sekolah agar guru dan tenaga lain di sekolah yang diawasi mengetahui secara lebih rinci kegiatan yang harus dilaksanakan dan cara melaksanakannya
- c) Memberikan contoh adalah upaya Pengawas Sekolah yang dilaksanakan dengan cara yang bersangkutan bertindak sebagai guru yang melaksanakan proses belajar mengajar/bimbingan untuk materi tertentu di depan kelas/ruangan bimbingan dan kenseling dengan tujuan agar guru yang diawasi dapat mempraktikkan model mengajar/membimbing yang baik.
- d) Memberikan saran adalah upaya pengawas sekolah agar sesuatu proses pendidikan yang dilaksanakan di sekolah lebih baik dari pada hasil yang dicapai sebelumnya atau berupa saran kepada pimpinan untuk menindaklanjuti pembinaan yang tidak dapat dilaksanakan sendiri. Oleh pengawas sekolah yang disebabkan keterbatasan waktu sarana dan prasarana.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kinerja Pengawas SMA Negeri 1 Tolitoli belum sesuai apa yang diaharapkan, yakni belum maksimal dalam menjalankan tugasnya, seperti: dalam pemantauan standar isi, standar proses, penanganan masalah pembimbingan, dan pelatihan profesional guru dan Kepala Sekolah belum dilaksanakan secara profesional.
2. Profesionalitas Guru SMA Negeri 1 Tolitoli masih kurang atau belum sesuai harapan. Sebagai indikator kurangnya profesionalisme yang dimiliki guru tersebut, dapat dilihat antara lain: Sebagai guru kurang terampil menyusun rencana pembelajaran, dan kurang terampil dalam mengelola proses pembelajaran.
3. Kinerja Pengawas Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Tolitoli belum efektif, dengan indikator, antara lain: Kinerja Pengawas kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam Merencanakan pembelajaran, kinerja Pengawas kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam pelaksanaan pembelajaran, dan kinerja Pengawas kurang berimplikasi terhadap peningkatan keterampilan guru dalam penilaian hasil pembelajaran.

4. Faktor penghambat kinerja pengawas dan solusinya, yakni: Faktor penghambat yaitu kurangnya profesionalisme pengawas, dan sebagian guru yang enggan mengikuti arahan dan bimbingan dari pengawas. Solusinya adalah peningkatan profesionalisme pengawas, dan maksimalisasi komunikasi dengan para guru binaan.

#### **B. Implikasi Penelitian**

1. Para pihak yang kompeten khususnya para pengawas sekolah agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya agar para guru binaannya dapat menjalankan tugasnya secara profesional pula.
2. Para guru yang ada di SMA Negeri 1 Tolitoli, hendaknya lebih proaktif dalam mengikuti arahan dan petunjuk pengawas sekolah, guna meningkatkan kinerja dan lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Basalamah Abdurrahman, *Filsafat Manajemen dan Etika Bisnis*, Makassar: Penerbit Umitoha, 2001.
- Arikunto Suharsimi, *Suatu Penelitian Praktek*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1993.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja* Jakarta :Rineka Cipta, 1998
- Departemen Agama *Al-Quran dan Terjemahannya*, Semarang: Karya Toha Putra, 2002
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Davies, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1985
- Desler Gary , *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Prenhalindo, 1997
- F. Cardoso Gomes, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta: Andi Offset, 1999.
- Fatahnana, *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994
- Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Heidjrachman dan Suad Husanan 1990. *Manajemen Personalia*, Yokyakarta: Edisi keempat BPFE, 1990.
- H. A. R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Cet. I ; Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002.
- Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta: BPFE, 2000.
- H. Abuddin Nata, *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada. 2010.
- H. Mappanganro, *Pemilikan Kompetensi Guru*, Makassar: Alauddin Pres, 2010.
- Tinauan Jackson, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Hasan Muhammad Iqbal, *Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.

<http://dikjarbiak.org/tupoksi/pengawas-sekolah.html>, diakses pada tanggal 20 Januari 2011.

Hasibuan, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan* Jakarta: Gunung Agung, 1997.

Jahrin, *Etos Kerja Pada Pelayanan Masyarakat*, Jakarta: Gunung Agung, 1999.

Mardalis, *Metodologi Penelitian* Cet. IV; Jakarta; PT. Bumi Aksara, 1999.

Mangkunegara Prabu Anwar, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2003.

Moleong Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.

Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002.

Moesanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, 2000

Moekijat, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 1995.

Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2001

Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Galia Indonesia, 2004

Nawawi Hadari., *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Cet ; Jakarta : CV. Haji Agung, 1989.

-----, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajamadah University Press, 2000.

Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPEF Gajah Mada, 1990.

Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta*: PT. Rineka Cipta, 1998

Prawirosentoso Suyadi, *Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan* Yogyakarta: BPEF, 1999.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pasal 5. Tahun 2000



- Pokja Tenaga Pengawas, *Manajemen Pengembangan Tenaga Pengawas Satuan Pendidikan*, Jakarta: 2006.
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE, 1990
- Samijo, *Motivasi Interpretasi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000.
- Sumego, *Motivasi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Grafindo Persada. 2000.
- Siagean Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sulastono, 2001. *Pengembangan Motivasi Industri*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Suriadi, *Kinerja Organisasi Pemerintahan*, Jakarta: PT. Gunung Agung, 2000.
- Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1998.
- Smook, *Work Productivity of Employee* Newyork: American Work Management Association, 2000.
- Soejadi, *Analisis Manajemen Modern*, Jakarta: PT. Gunung Agung, 1997.
- Sujana Nana, *Metode Statistik*, Cet. III ; Bandung : Tarsito, 1982.
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE, YKPN, 1999.
- Umar H. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Oeganisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Wahid Sulaeman, *Pengawasan Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Tulus Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1994.
- Ikhsan Fuad, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Cet. XII ; Bandung : PT. Raja Grafindo Persada, 2001.



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TOLITOLI

SMA NEGERI 1 TOLITOLI

Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 8 Tolitoli

---

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 19 / MTs-ALKH/DS/VII/2011

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Harifuddin, MM  
NIP. : 19550210 198503 1 011  
Pangkat / Gol.Ruang : Pembina Tk 1 IV/b  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMA Negeri 1 Tolitoli  
Alamat : Jln. Ahmad Yani

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhajir Cambang  
NIM : 80100209174  
Konsentrasi : Dirasah Islamiyah/Pendidikan dan Keguruan

Judul Tesis : Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan  
Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli

Benar telah melakukan wawancara dengan Drs. Harifuddin, MM (Kepala SMA Negeri 1 Tolitoli) tanggal, 23 Juli 2011.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Tolitoli, 29 Juli 2011

KEPALA SEKOLAH

Drs. Harifuddin, MM  
NIP: 19730101 200312 1 006



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TOLITOLI  
SMA NEGERI 1 TOLITOLI  
Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 8 Tolitoli

---

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 19 / MTs-ALKH/DS/VII/2011

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Ilham  
NIP. : 19620112 199702 1 001  
Pangkat / Gol.Ruang : Pembina Tk 1 IV/b  
Jabatan : Wakasek Humas SMA Negeri 1 Tolitoli  
Unit Kerja : SMA Negeri 1 Tolitoli  
Alamat : Jln. Ahmad Yani No. 8 Tolitoli

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhajir Cambang  
NIM : 80100209174  
Konsentrasi : Dirasah Islamiyah/Pendidikan dan Keguruan  
Judul Tesis : Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan  
Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli

Benar telah melakukan wawancara dengan Drs. Ilham (Wakasek Humas SMA Negeri 1 Tolitoli) tanggal, 23 Juli 2011.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Tolitoli, 30 Juli 2011

Wakasek Humas

Drs. ILHAM

NIP: 19620112 199702 1 001



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TOLITOLI

SMA NEGERI 1 TOLITOLI

Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 8 Tolitoli

---

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 19 / MTs-ALKH/DS/VII/2011

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abd. Basit Hi. Mustafa, M.Pd  
NIP. : 19681115 199002 1 001  
Pangkat / Gol.Ruang : Pembina Tk 1 IV/b  
Jabatan : Wakasek Kurikulum SMA Negeri 1 Tolitoli  
Unit Kerja : SMA Negeri 1 Tolitoli  
Alamat : Jln. Ahmad Yani No. 8 Tolitoli

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhajir Cambang  
NIM : 80100209174  
Konsentrasi : Dirasah Islamiyah/Pendidikan dan Keguruan  
Judul Tesis : Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan  
Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli

Benar telah melakukan wawancara dengan Abd. Basit Hi. Mustafa, M.Pd (Wakasek Kurikulum SMA Negeri 1 Tolitoli) tanggal, 23 Juli 2011.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Tolitoli, 05 Agustus 2011

Wakasek Kurikulum

Abd. BASIT Hi. MUSTAFA,M.Pd

NIP: 19681115 199002 1 001



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TOLITOLI  
SMA NEGERI 1 TOLITOLI  
Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 8 Tolitoli

---

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 19 / MTs-ALKH/DS/VII/2011

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AIMAN, S.Ag  
NIP. : 19531010 198503 2 001  
Pangkat / Gol.Ruang : Pembina Tk 1 IV/b  
Jabatan : Guru PAI SMA Negeri 1 Tolitoli  
Unit Kerja : SMA Negeri 1 Tolitoli  
Alamat : Jln. Ahmad Yani No. 8 Tolitoli

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhajir Cambang  
NIM : 80100209174  
Konsentrasi : Dirasah Islamiyah/Pendidikan dan Keguruan  
Judul Tesis : Efektivitas Kinerja Pengawas dalam Meningkatkan  
Profesionalisme Guru di SMA Negeri 1 Tolitoli

Benar telah melakukan wawancara dengan Aiman, S.Ag (Guru PAI SMA Negeri 1 Tolitoli) tanggal, 23 Juli 2011.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Tolitoli, 12 Agustus 2011

Guru PAI

AIMAN, S.Ag

NIP: 19531010 198503 2 001

**Daftar pertanyaan wawancara dengan Kasek, Wakasek Kurikulum, Wakasek Humas, dan Guru PAI SMA Negeri 1 Tolitoli.**

1. Berapa kali pengawas Pembina mengadakan kunjungan ke sekolah Bapak dalam setahun?
2. Apakah pengawas sudah melaksanakan supervisi manajerial, supervisi akademik, dan supervisi klinis?
3. Apakah pengawas sudah melakukan pembimbingan kepada guru secara berkala?
4. Apakah pengawas sudah melakukan penilaian kinerja kepala sekolah dan kinerja guru?
5. Apakah pengawas sudah melakukan tindak lanjut dari pelaksanaan monitoring dan evaluasi?
6. Apakah di sekolah ini sudah membuat jadwal supervisi oleh kasek dan wakasek?
7. Apakah semua guru sudah membuat perangkat pembelajaran secara lengkap?
8. Apakah guru-guru sudah memiliki standar kompetensi paedagogik, social, kepribadian, profesi dan kepemimpinan yang memadai?
9. Menurut pengamatan anda kompetensi apa yang masih kurang dimiliki oleh guru-guru?
10. Bagaimana tingkat kedisiplinan guru-guru dalam proses pembelajaran?
11. Sebagai guru PAI apa anda embuat program semester dan program tahunan?
12. Kegiatan apa saja dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sebagai tenaga pendidik?
13. Apa anda membuat program pembinaan keagamaan untuk pengembangan diri siswa siswi?
14. Prestasi apa saja yang sudah dicapai oleh siswa siswi SMA Negeri 1 Tolitoli dalam bidang keagamaan?
15. Bagaimana kualitas kemampuan bbaca tulis Al-Qur'an bagi siswa siswi SMA Negeri 1 Tolitoli sebagai sekolah SSN?

## **Pedoman Observasi**

Dalam melakukan observasi peneliti menggunakan cara :

- a. Mengadakan kunjungan langsung ke sekolah dengan terlebih dahulu melapor kepada kepala sekolah sekaligus menjelaskan tentang maksud dan tujuan penelitian
- b. Melakukan wawancara langsung dengan :
  1. Kepala Sekolah
  2. Wakasek Kurikulum
  3. Wakasek Sarana dan Prasarana
  4. Guru PAI
- c. Alat peraga yang digunakan :
  1. Alat tulis menulis
  2. Alat perekam / Tape recorder
  3. Kamera Digital

